

JUAN EDUARDO APOLONIO

**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA
LABORAL**

Tercerización de la Seguridad

2017

ABOGACIA

RESUMEN

En el presente trabajo cuyo tema de análisis es la responsabilidad solidaria laboral ante el incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social por parte de la empresa contratista, en el campo de la seguridad privada y/o vigilancia. Luego de referencias históricas del régimen laboral argentino y su regulación, se analizará la actividad tercerizada de referencia, sus distintos fallos y doctrina, la cual no es unánime en este tema. Se expondrán métodos científicos que determinan el nivel de riesgo de una instalación y si resulta ser indispensable el servicio de seguridad para determinar si es una actividad coadyuvante a los procesos o productos que brinda la empresa cedente y colaborar con el análisis del juez.

ABSTRACT

In the present work whose subject of analysis is responsible labor solidarity before the breach of the obligations of the employment relationship and which derive from the regime of social security by the contractor in the field of private security or surveillance. After historical references of the Argentine labor regime and its regulation, we will analyze the outsourced activity of reference, various faults and doctrine, which is not unanimous on this issue. It will expose methods scientific that determine the level of risk of an installation and if it is indispensable the service of security to determine if it is an activity adjuvant to those processes or products that provides it company assignor and collaborate with the analysis of the judge.

PALABRAS CLAVES

Responsabilidad solidaria laboral, Actividad coadyuvante, Seguridad Privada, Tercerización, Empresa cedente, Subcontratista, Jurisprudencia, Doctrina, Perito, Método Mosler, Método Cuantitativo mixto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	pág. 5
Justificación del tema	pág. 8
Objetivos generales y específicos	pág. 9
CAPITULO I: Introducción	
1. Breve referencia histórica de la regulación laboral en Argentina	pág.10
1.1. Desde 1853 a 1970.	pág.10
1.2 De 1970 a la actualidad.	pág.13
2. Responsabilidad Solidaria Laboral –Antecedentes-	pág.18
2.1 Origen y evolución del principio de Responsabilidad Solidaria Laboral.	pág.18
2.2 Legislación comparada.	pág.21
CAPITULO II: Regulación.	
2.1 Ley 20.744	pág.29
2.1 De los sujetos del contrato de trabajo.	Pág.29
2.2 Artículo 29 LCT.	pág.30
2.3 Artículo 30 LCT.	pág.33
2.2 Código Civil y Comercial	pág.35
2.2.1 Solidaridad.	pág.35
CAPITULO III: Actividad no coadyuvantes.	
3.1 Introducción	pág.37
3.2 Listado de actividades no coadyuvantes.	pág.37
3.3 Seguridad privada.	pág.39
3.3.1 Descripción de las funciones de la seguridad privada.	pág.39
3.3.2 Regulaciones nacionales y provinciales de la actividad de seguridad privada.	pág.40
3.3.3 Descripción de la actividad de seguridad privada en los procesos productivos.	pág.43

CAPITULO IV: Problemática actual.

4.1	Introducción a la problemática actual.	pág.45
4.2	Criterio amplio y restrictivo.	pág.45
4.3	Análisis doctrinarios y jurisprudenciales	pág.47
4.3.1	Doctrina nacional	pág.47
4.3.2	Jurisprudencia provincial	pág.51

CAPITULO V: Utilización del método Mosler y Cuantitativo mixto para determinar si la seguridad privada es coadyuvante.

5.1	¿Qué es el método Mosler?	pág.55
5.2	Descripción del método Mosler. Fases, análisis de riesgo y conclusiones	pág.56
5.3	¿Qué es el método Cuantitativo mixto?	pág.59
5.3.1	Introducción, análisis y conclusiones.	pág.59
5.4	Análisis para determinar si la tarea de seguridad privada es coadyuvante a la actividad principal de la empresa.	pág.63
5.5	El aporte de los métodos Mosler y Cuantitativo mixto a la justicia laboral, para la resolución de controversias de los Art. 29 y 30 L.C.T.	pág.68

CONCLUSIONES FINALES pág. 72

BIBLIOGRAFÍA pág. 74

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo final, pretende aportar métodos que puedan ser utilizados ante la resolución de conflictos laborales, cuyo norte resulte ser la *responsabilidad solidaria laboral*. Específicamente cuando se responsabiliza a la empresa contratante del servicio de seguridad privada y/o vigilancia, por el incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral por parte de la contratista.

En los tiempos que corren es común la contratación de personal de seguridad privada y/o vigilancia en cuanta empresa, fábrica, centro comercial, barrio cerrado se observe. Para ello existen específicamente empresas que prestan los servicios de seguridad privada a terceros, acogiéndose a las normas vigentes en cada distrito. Ahora bien, ante el incumplimiento por parte de las empresas de seguridad, de las responsabilidades que le caben en relación a sus empleados, se hace responsable también a quien contrató ese servicio, exponiendo a terceros al pago de indemnizaciones, resultando ser solidario en un todo. La Legislación del Contrato de Trabajo, trata en sus artículos 29 y 30 la Responsabilidad Solidaria del empresario, para con los empleados de la empresa tercerizada.

La jurisprudencia no es del todo pacífica ante cuestiones de responsabilidad solidaria, bien marcan los artículos de mención más arriba, que el empresario deberá responder por el incumplimiento por parte de la empresa contratada. Aquí se genera la discusión jurídica, ya que se entiende a la luz de varios fallos que no importa la actividad que se delegue en terceras empresas, pero otra cantidad significativa de fallos pone de manifiesto en que deberá ser la actividad, para que el empresario cedente responda solidariamente, relativa al producto o servicio principal que brinda la empresa.

El trabajo de investigación será orientado hacia la responsabilidad que le cabe a las empresas contratantes de servicios de Seguridad Privada y/o Vigilancia, cuando no es su actividad original o principal la de prestar esos servicios. El eje central del trabajo pretende aportar una solución a la cuestión planteada.

¿Es atinente aplicar los preceptos de la Responsabilidad Solidaria Laboral prevista en los artículos 29 y 30 de la LCT, cuando se ha tercerizado la actividad de seguridad privada y la misma no es coadyuvante al producto o servicio que brinda la empresa? El artículo 29 de la Ley 20.744 en su primer y segunda párrafo no dan lugar

a dudas en virtud que claramente manifiesta que serán considerados empleados directos de quien utilice la prestación. Pero el artículo 30 de la misma normativa expresa que los trabajos o servicios deberán corresponderse con la actividad normal y específica propia del establecimiento.

Los niveles de inseguridad, han llevado a la multiplicación de los servicios privados de seguridad, servicios estos que son prestados por terceras empresas y cumplen sus tareas en el seno de la empresa cedente. Por ello una parte de la doctrina entiende que resulta necesaria la actividad de seguridad en los procesos productivos, tanto para resguardar los bienes como las personas. Otro sector manifiesta que solo realizan el resguardo de estos bienes o servicios, pero que no aportan elemento alguno al producto final que realiza el fabricante. Estos dos criterios denominados amplio y restrictivo, encuentran basamento en los artículos 29 y 30 de la L.C.T. y no existen a la fecha una manifestación clara del temperamento a adoptar por parte de los juzgadores ante esta situación.

Los índices de seguridad en Latinoamérica y en especial en Argentina se ven disminuidos por los distintos tipos y formas de delitos contra la propiedad y las personas; ahora bien, ¿Influyen en los fallos de aquellos jueces que poseen un criterio amplio de solidaridad? ¿Por el contrario, el criterio restrictivo, entiende que no toda actividad productiva o de servicio, requiere de un resguardo físico? Se analizarán las distintas corrientes que llevan a la amplitud de criterio para resolver las cuestiones planteadas a prima-facie. Por último se aportarán propuestas para que colaboren en la unificación de criterios en razón del tema a desarrollar.

El presente trabajo final de graduación constará de cinco capítulos. En el primer se desarrollará una breve referencia histórica de la regulación laboral en Argentina, desde la primera Constitución de 1853 al presente. También se mencionará la Responsabilidad Solidaria Laboral, sus antecedentes y evolución, se realizará una comparación de las legislaciones latinoamericanas en relación al tema que se estudia. Ya en el Capítulo II, se traerá a análisis los artículos 29 y 30 de la L.C.T. y por último la Solidaridad en el Código Civil y Comercial. El tercer capítulo contará con una descripción de las denominadas actividades no coadyuvantes y se centrará en la actividad de seguridad privada, se establecerán sus regulaciones nacionales y algunas provinciales, se determinará por último, cuál es la función específica de la actividad de seguridad privada. Continuando con el desarrollo del TFG en un cuarto capítulo, se mencionará las problemática actual, realizándose un análisis de la doctrina nacional y

jurisprudencia provincial, en la cual se observará la disparidad de criterios tanto en un mismo fallo como en casos similares. Por último se analizarán las distintas posturas doctrinarias. En el quinto y último capítulo se desarrollarán dos métodos científicos que aporten mediante comprobaciones objetivas, a la toma de decisiones de los juzgadores en materia de actividades coadyuvante, especialmente el tema traído al presente trabajo, la seguridad privada. Para ello se describirá el método Mosler y Cuantitativo mixto, para determinar el grado de riesgo que se encuentra inmersa la empresa cedente del servicio de seguridad privada. Todo ello llevará a la conclusión si es un servicio necesario y esencial la seguridad privada, en la empresa cedente o solo una tercerización de una actividad que no hace al giro de la empresa contratante.

Se verán reflejadas en el trabajo final de graduación, una conclusión y finalmente la bibliografía que se utilizó para la confección del mismo.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Es importante el antagonismo de criterios en los fallos laborales de nuestro país, en relación a la responsabilidad solidaria que le cabe al empresario cedente, cuando no es la tercera empresa contratada la que realiza actividades o servicios que agregan valor al producto final. Innumerables sentencias judiciales aportan sus criterios, estos de un sentido amplio de acuerdo a lo tipificado en la LCT cuando expresa “*Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.*”¹ y “*Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento,*”². Aquí se observa que no da lugar a dudas que todo trabajador al cual le sean requeridos sus labores para desarrollarlo en la empresa principal, ésta también es responsable en el fiel cumplimiento del contrato de trabajo.

También como se dice comúnmente, se encuentra la otra mitad de la biblioteca que conforma el criterio restrictivo de la responsabilidad solidaria, son los jueces que entienden que para obtener por parte del cedente una responsabilidad, los trabajos a desarrollar por los empleados de la empresa tercerizada deben ser correspondientes a la actividad normal y específica del propio establecimiento. De lo compulsado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia no se ha logrado establecer fehacientemente los parámetros que utilizan los jueces para dictaminar sus fallos.

El presente Trabajo Final de Graduación tendrá como propósito, aportar métodos científicos para determinar de manera clara y objetiva, si la actividad que prestan empresas de Seguridad Privada resultan ser de carácter principal o accesoria de acuerdo al producto o servicio que brinda la empresa cedente. Para ello en el juicio laboral, deberá ser requerida la colaboración de idóneos en seguridad para que aporten mediante el estudio del caso, si es necesaria e imprescindible la contratación de un servicio de seguridad privada.

¹ Artículo 29 LCT

² Artículo 30 LCT

OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar las distintas interpretaciones de la responsabilidad solidaria laboral y aportar los métodos científicos que permitan a la justicia unificar criterios que determinen si la seguridad privada es coadyuvante a la actividad principal del empresario cedente.

Objetivos específicos

- Analizar los principios fundamentales de la responsabilidad solidaria laboral.
- Explicar las distintas modificaciones legislativas que han sucedido a lo largo de la historia en relación a la responsabilidad solidaria.
 - Describir el contenido de los Artículos 29 y 30 de la LCT.
 - Analizar el contexto socio-cultural actual a los fines de determinar su correlación con los fallos.
 - Comparar los criterios doctrinarios que utilizan los jueces en sus fallos.
 - Describir métodos científicos que puedan aportar solución a la unificación de criterios.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1. Breve referencia histórica de la regulación laboral en Argentina

1.1 Desde 1853 a 1970

En el presente capítulo se pretende introducir una breve referencia de nuestra historia en el campo de la legislación laboral, al igual que la sociedad, las actividades laborales fueron teniendo regulación estatal. En un principio con muy pocos derechos para los trabajadores, luego de tres siglos se está logrando un equilibrio entre trabajo y salario, jornada y descanso, contraprestaciones y beneficios entre otros.

Como resultado de la Revolución de Mayo, se producirá la abolición de la esclavitud, aunque no sería ella la que cambiase, en lo sustantivo la situación de indios y gauchos, y lo mismo ocurría en el trabajo de la ciudad. La tarea de los aprendices de “artes o fábricas” fue tratada en una disposición dictada en la Gobernación de Martín Rodríguez; en el artículo 5 se castigaba al que hubiera huido sin causa con la reposición del trabajo no efectuado a razón de un mes por cada semana perdida. Hasta 1826 el uso de trabajo compulsivo fue moneda corriente. Por aquel entonces, se sancionaron los Códigos Rurales que extendían su influencia a otras naciones Latinoamericanas. En la Provincia de Buenos Aires, en 1865, donde comienza con la aprobación de su Código Rural, el proceso de adopción de normas laborales incluidas en códigos rurales. Las épocas de cosecha y esquila que requerían mano de obra intensiva, fueron el motivo para regular el modo en que debían procurársela y las formas de prestar el trabajo. Compulsión y sujeción de los trabajadores a las necesidades de una economía agropecuaria. Varias provincias lo adoptan entre 1867 y 1897 y en 1894 el Congreso de la Nación sanciona una norma para los Territorios Nacionales que no contaban con normas laborales. Se organizan las primeras organizaciones de trabajadores agrupadas por oficios o profesionales. Son las llamadas Sociedades de Socorros Mutuos o Sociedades de Resistencia y se efectúan las primeras medidas de acción sindical: Los obreros gráficos de la rama tipógrafos en 1878. En la Constitución de 1853, fiel reflejo de las constituciones decimonónicas del siglo XIX, se contempla sólo la libertad de trabajo, en igual rango que las

de comercio, industria y de la propiedad privada. En cuanto al derecho privado, bajo las influencias del Código Napoleón de 1804, el Código Civil de Vélez Sarfield, trató la locación de servicios: allí el trabajo se pagaba como una mercancía y por ello el servicio tenía un precio. De este modo, culmina el siglo, con el trabajo como mercancía, las mujeres como menores, los indios como cosas, los gauchos como vagos, los extranjeros como peligro, los sindicatos como agentes de perturbación las huelgas como actos de sedición. El siglo XX encontrará a la Argentina con la mitad de la población extranjera y un movimiento de trabajadores con ideologías anarquistas, socialistas y más tardíamente los llamados sindicalistas. El derecho del trabajo comienza a bosquejarse en Argentina como un corpus de normas cuando se sistematiza como respuesta a la huelga general, llevada a cabo por la dirigencia anarquista en 1902, un anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo preparado por Joaquín V. González en 1904, sobre la base el llamado informe Bialek Masse. Legislación industrial u obrera, nuevo derecho, derecho obrero, derecho social, serán las denominaciones de normas que en lo sustancial intentarían equilibrar la desigualdad negociadora de los sujetos en forma individual. Sustrayendo de modo irrenunciable algunos contenidos de los contratos de trabajo que se consideraron pisos mínimos para proteger a los trabajadores y mediante el reconocimiento de los sindicatos como representantes legítimos de aquello y con facultades para negociar en forma colectiva las tutelas laborales. Dos caminos que fueron vías de construcción del conjunto de protecciones e instituciones del mundo del trabajo. En 1912 se institucionaliza mediante la Ley 8999 el Departamento Nacional del Trabajo, el cual funcionaba desde 1907 por una norma menor, que se constituiría en la primera dependencia administrativa con competencia en las cuestiones laborales bajo la titularidad de José Nicolás Matienzo, que hasta ese momento estaban reservadas a las atribuciones de la policía y del Ministerio de Agricultura. En 1905 se regula, mediante la Ley 4.661 el descanso dominical en la Capital Federal que se entendería a los territorios nacionales en 1913 con la Ley 9.104 y la Ley 5.291 sobre el trabajo de mujeres y los menores de 1907. En 1913 se sanciona la Ley 9.688 sobre los accidentes de trabajo, que va a tener una aplicación que se extenderá

hasta la década del '90 en sus aspectos más relevantes. Se dictó ese mismo año la Ley 9.148 sobre agencias de colocación. En 1915 se aprobó una Ley sobre agencias privadas de colocaciones y la Ley 9.658 sobre el procedimiento para aplicar sanciones por falta a disposiciones laborales. En 1925 la Ley 11.728 se ocupa de la forma del pago de los salarios y los problemas del trueque. En 1929 se sanciona la Ley 11.544 sobre jornada, disponiendo los toques de 8 horas diarias y 48 horas semanales. En 1932, se incorpora mediante la Ley 11.640 el llamado Sábado Inglés. En 1934 se dicta la Ley 11.729, que modifica los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, con contenidos que incluyan vacaciones, sueldo durante las enfermedades inculpables y en la primera norma sobre protección contra el despido arbitrario para los empleados de comercio. El momento más relevante se concentra en los años que transcurren desde 1943 a 1955. Perón transforma el Departamento Nacional del Trabajo al mes de asumir como titular de éste en una Secretaría de Trabajo. El Departamento había extendido sus funciones originarias y ya actuaba en la colocación de trabajadores y se encontraba en funcionamiento los Consejos de Trabajo con competencia para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores. En el primer gobierno de Perón se transforma, por imperio de la Constitución, la Secretaría en Ministerio de Trabajo y Previsión, siendo su primer ministro Ramón Freyre. Las dos primeras normas sobre sindicatos en 1943 y 1945 y la primera negociación colectiva en 1953, estimulan el sindicato de rama de actividad y de actuación nacional. Se dictan normas sobre aguinaldo, las vacaciones, el aprendizaje, los descansos, la maternidad, las enfermedades, las indemnizaciones por cese motivado en la fuerza mayor. Ya en 1947, se crea la justicia especializada del trabajo para aplicar el derecho especial que ensanchaba sus ámbitos personales de aplicación cuando se adopta la Ley 12.948 que organiza la Justicia del Trabajo en la Capital Federal. Se incorpora a la Constitución de 1949 un conjunto de normas sobre el trabajo. Se introducen las normas sociales, que adjudican derechos a sujetos colectivos, la familia y los sindicatos. La dictadura que derrocó al gobierno de Juan D. Perón deja sin efecto la nueva Constitución y restablece la vigencia de la de 1853. Se convoca una Convención Constituyente para reformar la Carta Magna en

múltiples aspectos, pero la labor se limita y se incorporan dos disposiciones relevantes para el mundo del trabajo: el artículo 14 bis y la facultad de dictar el Código de Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación como facultad del Congreso de la Nación. Paradójicamente mientras en el campo de las normas legales y de las relaciones colectivas se desandaban caminos en la pirámide normativa, se daba cauce a un conjunto de normas compatibles con programas laboral con Justicia Social³.

1.2 De 1970 a la actualidad.

La reforma constitucional de 1949 atribuyó al Congreso, por primera vez, la sanción de un Código Social (art. 68, inc. 11). Anulada dicha reforma, la siguiente, de 1957, conservó la facultad del Congreso de sancionar el código, rebautizado del Trabajo y Seguridad Social. Con tal motivo se reavivó la discusión acerca de su conveniencia. Se debía practicar un reajuste institucional, que consolidara las conquistas de las últimas décadas, solucionara problemas básicos aún no resueltos y reglamentara las nuevas figuras incorporadas a la Constitución: participación obrera en los beneficios, control de la producción, colaboración en la dirección de la empresa (art. 14 bis). No parecía conveniente abandonar el camino seguido hasta entonces, de dejar que las leyes se encargaran de reflejar la evolución económica y social de la Nación, e imitar a los países que habían sancionado códigos con un propósito meramente programático. El código tuvo principio de ejecución con la sanción en 1974 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, limitada, pues, al Derecho individual. Originada en un anteproyecto de la Confederación General del Trabajo, fue promulgada el 20 de setiembre de ese año. Este orden normativo se integra con el instrumento que se considera más adecuado para la regulación profesional, tal cual es la convención colectiva de trabajo. Sin que sea menester abordar los más amplios temas de la pluralidad de

³ Topet, P.A. (2010) Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina. *Revista Aulas y Andamios* (6). Recuperado de <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Topet-Breve-historia-del-derecho-del-trabajo-en-la-Republica-Argentina.pdf>

soberanías que coexisten en el Estado moderno, se reconoce a los grupos sociales organizados una autonomía normativa que se compatibiliza con el interés general a través de la intervención del Estado en la concertación de la convención colectiva, que se presenta, así, como un negocio jurídico triangular interconectados sus extremos por las líneas comunicantes de intereses. Esta ley por consiguiente sólo configura un elemento de todo un complejo de regulación en el que se irá progresando". En opinión de Krotoschin⁴, no obstante la homogeneidad pretendida, adoleció de cierta ruptura al conservar, sin selección, los estatutos profesionales, quedando a la apreciación judicial el determinar su relación con aquélla. Otro punto criticable fue la exclusión, en principio, de los empleados públicos, si se tiene presente su semejanza sociológica con el trabajador privado. Requirió un acto expreso para incluirlos en su órbita o en el régimen de las convenciones colectivas. Dado que la tendencia era, especialmente en ese momento histórico, a la mayor unificación posible, y si en el plano vertical se comprendía desde el peón hasta el gerente, no se explica que no se hubiera hecho lo mismo en el plano horizontal, como, por otra parte, admitía el Derecho colectivo. El acto decisivo que hace nacer el vínculo laboral es la incorporación efectiva del trabajador a la empresa y no el contrato. El solo hecho de prestar servicios en ella hace presumir la existencia de un contrato, salvo que las circunstancias se opongan a esa presunción. Considera Krotoschin que tal vez sea mérito de la teoría de la incorporación haber contribuido a reconocer en el trabajador no sólo a la parte de un contrato sinalagmático del Derecho común, sino a un miembro de la empresa, con un papel a desempeñar para el logro de sus fines. El contrato adquiere una naturaleza especial, en cuanto estatuto inderogable en perjuicio del trabajador. Las partes pierden autonomía ante él, a semejanza de lo que ocurre con la relación de imperio característica del Derecho público. "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas" (art. 12). Entre los preceptos

⁴ Krotoschin, Ernesto. Nació en Berlín a principios del siglo XX, profesor universitario, fundador y presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Falleció en junio de 1988.

de la ley, "las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas" (art. 7). "En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador" (art. 9). Asimismo, las dudas "deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato" (art. 10). "Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del Derecho del trabajo, la equidad y la buena fe" (art. 11). "Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces (art.242). Al establecer la justa causa, y no la injuria de la Ley N° 11.729, como causal de despido, la ley acogió lo esencial de la jurisprudencia anterior. Normas reguladoras del contrato fueron reformadas por el gobierno *de facto* instalado en 1976. Suprimió la prevalencia de los usos y costumbres más favorables al trabajador sobre las leyes y convenios colectivos; suavizó el sistema de presunciones legales, que llegaron a interferir en la aplicación del principio de buena fe; eliminó el sistema de reajustes automáticos y proporcionales de los sueldos básicos de acuerdo con los incrementos del salario mínimo vital; modificó disposiciones protectoras de la mujer, que en la práctica limitaban sus posibilidades de obtener empleo; redujo de un año a seis meses el término de excedencia por maternidad, y el del preaviso; mantuvo la compatibilidad entre la Ley de Contrato y leyes especiales, pero condicionó la aplicación de aquella a que fuera compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad respectiva y con su régimen jurídico específico; derogó para las empresas estatales y de servicios públicos las normas que superaban los derechos reconocidos por la Ley de

Contrato, la cual de "piso" de los derechos del trabajador pasó a ser su "techo". En 1995 se sancionó la Ley N° 24.465, de flexibilización laboral, modificada a su vez en 1998 por la 25.013. Extendió el período de prueba por tiempo indeterminado de uno a tres meses, ampliables hasta seis por convenio colectivo. Durante ese período el contrato era extinguido sin necesidad de expresión de causa y sin derecho a indemnización. Reglamentó el contrato de trabajo a tiempo parcial, y el de aprendizaje con una duración de tres a veinticuatro meses. Adoptó una modalidad especial de fomento del empleo para mayores de cuarenta años, discapacitados, mujeres y ex-combatientes de Malvinas, por un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, con exención a los empleadores de la mitad de sus contribuciones al sistema de seguridad social. Hace unas décadas comenzó a hablarse de crisis, a raíz de una cierta absorción suya por parte del pujante Derecho de la Seguridad Social. Llevó a preguntarse si seguiría existiendo como una rama autónoma del sistema jurídico, al haberse convertido el trabajador en titular de garantías que pasaron a ser propias de ese otro Derecho. La discusión fue en esa oportunidad de orden más formal que sustantivo, sin mengua de los principios y soluciones que justificaron su desprendimiento del Derecho común. En cambio, en los últimos lustros, se planteó una cuestión de mayor gravedad, al ponerse en tela de juicio las bases mismas del Derecho del Trabajo. El origen estuvo en el nuevo panorama de la economía global, en la movilidad que exigen las grandes empresas para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, en el exceso de mano de obra en relación a la demanda, con la consiguiente dificultad para acceder a un empleo. La falta de sinceramiento de las normas con las posibilidades reales de contratación - se ha dicho- provoca situaciones irregulares, como ser la utilización de las empresas de servicios eventuales para un fin ajeno al que determinó su creación, o el encuadre de relaciones laborales típicas en figuras jurídicas especiales: la locación de servicios, el trabajo a plazo fijo y eventual. La comprobación de anomalías tales, impuestas por la coyuntura económica, fue otra de las causas del reclamo de modernización del Derecho, en particular el de nuevas modalidades de contratación. Hay varias formas posibles de flexibilización: en la etapa precontractual de selección y

capacitación del personal; al inicio de la contratación, con regímenes no laborales, período de prueba y reducción de cargas patronales; durante la contratación, mediante la polivalencia funcional, y la jornada y descansos variables; y a la extinción del contrato, con la eliminación de trabas para despedir y la reducción del costo del despido. A eso se pretendió llegar con un debilitamiento de las normas imperativas, la modificación de principios e instituciones jurídicas, o librando la decisión a la negociación colectiva o individual entre las partes. Se han dado a su favor la idoneidad para reemplazar las viejas relaciones de producción, acomodándolas a las exigencias de las nuevas fuerzas productivas; la posibilidad que brinda a la empresa de ajustar el empleo, las condiciones de trabajo y la producción con la rapidez que requieren las condiciones cambiantes del sistema económico y las innovaciones tecnológicas; que permite brindar bienes y servicios de mejor calidad a más bajo costo; adecuar las relaciones laborales a circunstancias socioeconómicas inéditas o que no habían merecido la atención por su escasa relevancia, a requisitos de mayor productividad y a la demanda variable no estacionaria, como respuesta a la crisis de desempleo; que disminuye o evita los riesgos de pérdida de fuentes de trabajo; que amplía la libertad del empleador para optimizar los recursos productivos. Frente a esos argumentos favorables, la demanda de flexibilización es contestada en nombre de la preservación de los principios tutelares del Derecho del Trabajo, de la cual depende que no recaigan sobre los más débiles, los trabajadores, todos los efectos negativos de la crisis, ni tampoco los consiguientes a las nuevas reglas impuestas por la globalización de la economía. El debate hace reflexionar a Podetti⁵ que no se trata tanto de una crisis del Derecho Laboral en general, como de la crisis de su formulación clásica, ésa que tuvo su apogeo entre 1943 y 1976. A su juicio, es la identidad del primero la que debe ser conservada "en función de la vigencia de la justicia social, del bien común y el principio protectorio. Es a través de la fidelidad a los valores inherentes a ellos que, cualesquiera sean los avatares de los cambios de inevitable adopción ante nuevas circunstancias socio-

⁵ Humberto Antonio Podetti , jurista, juez y laboralista argentino que nació en Villa Mercedes, provincia de San Luis 1928 y falleció en Buenos Aires, Argentina, el 11 de noviembre de 2000.

económicas, políticas, tecnológicas y culturales, que el Derecho del Trabajo podrá mantener su identidad y razón de ser; y que éste sea 'servidor de la aspiración de una sociedad más progresista y más justa'⁶.

2. Responsabilidad Solidaria Laboral – Antecedentes -

2.1 Origen y evolución del principio de Responsabilidad Solidaria Laboral.

Manifestaba Carcavallo⁷ que en 1925 ya Unsain⁸, exponía que “la legislación obrera se niega a reconocer la existencia del intermediario” y que no acepta la intervención en el contrato de otros sujetos que el trabajador y el obrero, ejemplificando su aserto con la ley 9688⁹, que responsabilizaba al empleador por los accidentes de los obreros del contratista, y con la reglamentación de la entonces ley de trabajo a domicilio 10.505¹⁰, que equiparaba al intermediario con el patrón; acerca del art. 6° de la ley 11.278¹¹, de protección del salario, antecedente del actual artículo 136 de la LCT¹², entendió que reconocía la intervención de contratistas o intermediarios, dando acción al obrero para no dejarlo a merced de un contratista irresponsable económicamente o de mala fe, que reciba el dinero de la obra y no lo emplee en el pago de los jornales” .

⁶ Levaggi, A. (2006). Historia del Derecho Argentino del Trabajo (1800-2000). *Revista IusHistoria* (3). Recuperado de <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=61997&print=2>.

⁷ Carcavallo H.R. 1922-2010. Abogado laboral y profesor universitario.

⁸ Unsain A. 1881-1952. Primero abogado especializado en derecho del trabajo.

⁹ Ley 9.688 B.O. 21/10/1915 Accidentes de trabajo.

¹⁰ Ley 10.505 B.O. 28/10/1918 Trabajo a domicilio.

¹¹ Ley 11.278 B.O. 14/08/1925 Pago de salarios.

¹² Art. 136. —Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Fue la LCT en su artículo 32, actualmente artículo 30, la que introdujo en la regulación general la solidaridad entre el dador principal de trabajo y los contratistas e intermediarios, manteniendo el artículo 136 de dicha normativa la facultad que el precitado artículo 6° de la ley 11.278 reconociera a los dependientes de los contratistas, o sea, exigir la retención y pago de los salarios adeudados, mecanismo que previamente pasó al artículo 13 de la ley 18.596¹³ y que no importaba una verdadera solidaridad. Es que, antes de la sanción de la LCT, y con excepción del régimen de accidentes de trabajo¹⁴, la solidaridad sólo se encontraba regulada en contados estatutos profesionales¹⁵.

Hasta fines de la década de los años 1960, principios de los años 1970, el modelo de organización y dirección del trabajo imperante durante más de dos siglos, permitió que las instituciones del derecho del trabajo clásico funcionaran sin ningún tipo de modificaciones¹⁶. Existió la necesidad en la década de 1970 de agrupar las distintas leyes y normativas que se hallaban dispersas en el amplio espectro jurídico relacionadas al trabajador y su relación con su empleador, nace así la Ley 20.744¹⁷ denominada Ley del Contrato de Trabajo, la cual en un corto período tuvo su primera modificación por parte del Decreto Ley 21.297¹⁸.

En la ley original¹⁹ la responsabilidad solidaria se halla tipificada en los artículos 31 y 32, la reforma introducida por la ley 21.297, marca claramente una tendencia para favorecer al empresario principal.

El art. 32 de la Ley 20744 cuyo texto decía “*Quienes contraten o subcontraten con otros...para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria...*” el referido artículo fue reemplazado por el actual

¹³ Ley 18.596 B.O. 27/02/1970 Pago de salarios.

¹⁴ Ley 9.688 B.O. 21/10/1915 Accidentes de trabajo.

¹⁵ Craig G.L. y Hierrezuelo R.D. (2008). La tercerización laboral y el art. 30 de la L.C.T. *Revista Derecho del Trabajo (1)*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/graciela-craig-tercerizacion-laboral-art-30-lct-dacf120087>.

¹⁶ Craig G.L. y Hierrezuelo R.D. (2008). La tercerización laboral y el art. 30 de la L.C.T. *Revista Derecho del Trabajo (1)*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/graciela-craig-tercerizacion-laboral-art-30-lct-dacf120087>.

¹⁷ Sancionada 11/09/1974 y promulgada 20/09/1974.

¹⁸ 29/04/1976 dictado por el gobierno de facto.

¹⁹ Ley 20.744

artículo 30, cuya modificación eliminó la palabra: “accesoria”, implicando que el cedente puede subcontratar servicios o trabajos, pero será solidariamente responsable por “*trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento*”. Aquí se observa el deslinde de responsabilidad del empresario cedente, por actividades que no forman parte del quehacer principal del giro comercial.

La jurisprudencia laboral en los últimos años ha sido proclive a extender la responsabilidad solidaria a la empresa contratante, cuando se encargan al contratista actividades accesorias, que si bien no conforman el negocio principal de la empresa cedente, resultan complementarias o coadyuvantes a la consecución del negocio²⁰.

El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo utiliza en términos amplios pero a la vez ambiguos la expresión “actividad normal y específica propia del establecimiento”, sería importante que se dicte un plenario con el motivo de interpretar esta frase, pudiendo así facilitar las posturas doctrinarias y jurisprudenciales, existiendo un solo criterio de interpretación de dicha frase. Este concepto que ya mencionamos ut-supra, originó dos posturas. Una posición doctrinaria propone una interpretación amplia del artículo comprendiendo no solo la actividad principal sino también las accesorias y secundarias. La segunda postura denominada estricta, considera que sólo se deben incluir aquellos servicios o trabajos que estén íntimamente relacionados con la actividad de la empresa y que no se pueden escindir de ella sin alterar el proceso productivo con excepción de aquellos que resulten secundarios o accesorios²¹.

2.2. Legislación comparada.

²⁰ Jofre O. (2011). Las empresas deberán responder por los empleados de seguridad. *El Cronista.com*. <http://www.cronista.com/economiapolitica/Las-empresas-deberan-responder-por-los-empleados-de-seguridad-20110331-0082.html>.

²¹ Caeiro M., “Análisis de las diferencias posturas doctrinarias de la luz del art. 30 de la LCT”. *Upsupra Laboral*. http://server1.utsupra.com/site1?ID=articulos_labA0047238783.

En el presente punto, se mencionan las distintas normativas vigentes, en los países de Colombia, Chile y Uruguay,

- **República de Colombia**

En Colombia, tampoco es ajena la legislación del trabajo con respecto a la responsabilidad solidaria laboral, en el Código Sustantivo del Trabajo²², en su artículo 34 que dice: “*ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. 1º) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos (empleadores) y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. 2º) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratista*”²³.

Cuando una empresa contrata la ejecución de algunas actividades con un contratista independiente que a su vez vincula personal para el desarrollo de las actividades contratadas, la empresa puede ser responsable

²² CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. http://www.secretaria.senado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

²³ CAPITULO III. REPRESENTANTES DEL (EMPLEADOR) Y SOLIDARIDAD. Este artículo corresponde al artículo 35 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

solidaria de las obligaciones laborales que ese contratista independiente incumpla. La ley laboral colombiana autoriza a las empresas para que contraten labores con contratistas independientes para que sean ellos quienes asuman la carga administrativa y logística que ello implica, permitiendo así a la empresa centrarse en asuntos que le son de más interés, pero ello puede suponer una responsabilidad solidaria en algunos casos. La solidaridad de mención surge cuando las actividades desarrolladas por el contratista independiente son propias del objeto social de la empresa. Supongamos que una empresa dedicada a la distribución y comercialización de alimentos firma un contrato de servicios con dos contratistas independientes: A y B. El contratista A se dedica al recaudo de la cartera colocada por los vendedores de la empresa y el contratista B es quien gestiona las inversiones que la empresa tiene en acciones de diferentes compañías. Como se puede observar, el contratista A realiza actividades propias del objeto social de la empresa, puesto que el cobro de cartera está directamente relacionado con el proceso de distribución y comercialización de alimentos, que es a lo que se dedica la empresa. En cambio el segundo contratista realiza una actividad ajena al objeto social de la empresa, una actividad secundaria que no tiene ninguna relación con la distribución y comercialización de alimentos. En consecuencia, existe responsabilidad solidaria de la empresa con las obligaciones laborales en que incurra e incumpla el contratista A más no con las adquiridas e incumplidas con el contratista B. De modo que si el contratista A no paga los salarios o prestaciones sociales o no afilia al sistema de seguridad social a sus trabajadores, estos pueden exigir a la empresa contratante que responda por ello²⁴.

- **República de Chile**

¿Qué es la responsabilidad solidaria? Es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan

²⁴ Gerencie.com (2011) ¿En qué casos la empresa es responsable solidaria con las obligaciones laborales de un contratista independiente? <http://www.gerencie.com/en-que-casos-la-empresa-es-responsable-solidaria-con-las-obligaciones-laborales-de-un-contratista-independiente.html>.

éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos. De esta forma la responsabilidad solidaria permite perseguir el pago de las obligaciones indistintamente del empleador directo (contratista o subcontratista) o de la empresa principal²⁵.

A través de la Ley No 20.123/2006 se introdujo en el Libro Primero del Código del Trabajo²⁶ (CT) un nuevo título (VII) denominado "*Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios*". Con esta nueva regulación se quiso, entre otras cosas, intensificar la posición de garante del empresario que contrata con otro, obras o servicios, respecto de las obligaciones laborales y de seguridad social de sus contratistas y subcontratistas. En efecto, el artículo 183-B CT dispone: "*Artículo 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas*

²⁵ Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>.

²⁶ Departamento del Trabajo. www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html.

responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural"²⁷

El artículo 183-B²⁸ del Código del Trabajo dispone que "la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar, que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos". Si bien esta referencia hace alusión a una responsabilidad solidaria pareciera remitir directamente al concepto y estatuto de las obligaciones solidarias del Código Civil, tal remisión se ve dificultada por la posibilidad que abrió el legislador laboral de dividir la deuda entre los codeudores del empleador y por la necesidad de provocar un litisconsorcio pasivo con este para hacer exigible la responsabilidad de los codeudores. Se concluye que la solidaridad que establece el artículo 183-B del Código del Trabajo es sui generis y que, por ende, la determinación de sus efectos requiere ingentes esfuerzos dogmáticos²⁹.

²⁷ http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf

²⁸ Ley 20.123. PODER LEGISLATIVO Ministerio del Trabajo y Previsión Social. SUBSECRETARIA DEL TRABAJO. REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS. Recuperado 18/10/2016 de <http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Ley-20.123-Subcontratacio--uen.pdf>.

²⁹ Palavecino Cáceres, C. (2010). La responsabilidad solidaria en la contratación laboral. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL* (1,1). <http://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/43025/44962>.

- **República Oriental del Uruguay**

La Ley 18.099 de los DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, dice que “Se establecen normas para su protección ante los procesos de descentralización empresarial”³⁰, “Artículo 1º.- *Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores. El Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante algunas de las modalidades previstas en el inciso anterior, quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria regulado por esta ley. La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.*”

En tanto la Ley 18.251³¹ de “Tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria.” Dice: “Artículo 4: *(Información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social).- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores. A esos efectos, queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos: A) Declaración nominada de historia laboral (artículo 87 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional. B) Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda (artículo 663 de la Ley N° 16.170, de 28 de*

³⁰ República Oriental del Uruguay, Poder Legislativo. Publicada D.O. 7 feb/007 - N° 27177. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp992481.htm>.

³¹ Promulgación 06/01/2008 Publicación 17/01/2008.

diciembre de 1990). C) Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. D) Planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable. Asimismo, podrá requerir los datos personales de los trabajadores comprendidos en la prestación del servicio a efectos de realizar los controles que estime pertinentes.” Y en su artículo 6 menciona: “(Responsabilidad del patrono o empresa principal).- Cuando el patrono o la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informado establecido en el artículo 4° de la presente ley, responderá subsidiariamente de las obligaciones referidas en el artículo 1° de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007, con la limitación temporal allí establecida y el alcance definido en el artículo 7° de la presente ley. Cuando no ejerza dicha facultad será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones.”³²

En la ley 18.099 se establece la responsabilidad solidaria de las empresas privadas, públicas y de las personas públicas no estatales que utilicen subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, respecto de las obligaciones laborales de estos con sus dependientes, así como también del pago de las contribuciones a la seguridad social y de las primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales al BSE³³, respecto de esos trabajadores. Adicionalmente la norma prevé la posibilidad de que las empresas (contratante y contratada) a través de acuerdos dividan las obligaciones antes mencionadas, no siendo dichos contratos oponibles a los acreedores (trabajador, órgano recaudador de los aportes a la seguridad social y BSE), lo que implica que éstos pueden reclamar indistintamente contra cualquiera de los deudores solidarios.

³² IMPO. Centro de Información Oficial. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>.

³³ Banco de Seguros del Estado (fundado 1911).

El artículo 1º de la Ley 18.251³⁴, menciona las diferentes modalidades de descentralización empresarial: subcontratista, intermediario y empresa suministradora de mano de obra, términos que como dijimos anteriormente no se encontraban definidos en la ley anterior. Interesa destacar la definición de subcontratista, contenida en el literal A) del artículo 1: “(Subcontratista). Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”.

Los servicios comprendidos pueden ser de todo tipo, ya que se incluyen tanto los servicios relacionados con la actividad principal como los accesorios (limpieza, seguridad, jardinería, etc.), ya sea que se presten dentro o fuera de la empresa. Están expresamente excluidos de éste régimen las obras o servicios que se presten de manera “ocasional”. Sin embargo, la norma no aclara qué se entiende por “ocasional”. Si un servicio se presta todos los meses de forma recurrente nadie tiene dudas que no es ocasional; en el otro extremo, si una empresa llama a un sanitario porque tiene un problema aislado en una cañería, claramente es ocasional. Pero entre estos extremos la casuística es muy variada, y se da

³⁴ Artículo 1. A los efectos de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007: A) (Subcontratista). Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo. B) (Intermediario). Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal. C) (Empresa suministradora de mano de obra). Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

en una zona gris en la cual no es posible resolverlo sin elementos normativos.

Desde el punto de vista procesal, queda establecido por la 18.251 que en caso de juicio deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretenda exigir el cumplimiento de las obligaciones.³⁵

De la lectura de lo mencionado en el presente ítem, en los países latinoamericanos que se citaron, al igual que la legislación de la LCT de nuestro país, no dejan en claro hasta donde llega la responsabilidad solidaria laboral, ya que son ambiguos los términos que definen “actividad normal o propia del establecimiento”, en virtud de ello, colocan al empresario principal en calidad de garante de los créditos del empleado tercerizado.

³⁵ El País Digital (2008). [http://historico.elpais.com.uy/Suple/Economia YMercado/08/02/04/ecoymer_327889.asp](http://historico.elpais.com.uy/Suple/Economia_YMercado/08/02/04/ecoymer_327889.asp).

CAPITULO II: REGULACIÓN.

2. Ley 20.744

2.1 De los sujetos del contrato de trabajo

El artículo 25 de la Ley 20.744, dice “*Trabajador. Se considera “trabajador”, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue a prestar servicios en las condiciones previstas en los artículos 21³⁶ y 22³⁷ de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación*”. El contrato de trabajo da origen a una relación jurídica entre dos sujetos que se obligan recíprocamente a cumplir determinadas prestaciones. Estos sujetos son el trabajador y el empleador. El trabajador, pues, sujeto de un contrato de trabajo común u ordinario, es una persona física que personalmente pone su actividad a disposición de un empleador, en forma voluntaria y remunerada, para que aquél la organice y dirija y, además, aproveche en su interés, total o parcialmente, los frutos de la misma³⁸.

El trabajador es siempre una persona física, y no puede ser nunca una persona jurídica. De ahí que a fin de conjurar el fraude a la ley laboral, incluso en los casos en que la relación laboral se oculte detrás de un contrato entre empresas, la ley establece que se ha entablado un contrato de trabajo por equipo y cada uno de sus integrantes será considerado trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos. Por otra parte, la ley admite que el trabajador – si estuviera autorizado- sea ayudado por un auxiliar, que a su vez será trabajador en relación de dependencia del empleador, saldo disposición legal o convencional en contrario (art. 28 LCT). Dada la exigencia de la prestación personal de la labor comprometida, no es admisible que ésta sea

³⁶ **Art. 21. — Contrato de trabajo.** *Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.*

³⁷ **Art. 22. — Relación de trabajo.** *Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.*

³⁸ Martínez Vivot, J. El trabajador sujeto de un contrato de trabajo común y ordinario, en D.T. 1994-A-163.

encomendada a terceros (en forma exclusiva o anexa), salvo el caso del auxiliar, y siempre dentro de los límites propios de la tarea asignada³⁹.

Se requiere que el trabajador tenga capacidad para trabajar, la cual se adquiere a los 14 años (con limitación en la jornada diaria y semanal). La plena capacidad para celebrar contrato de trabajo se adquiere a los 18 años (arts. 32, 189, 190 y ss., LCT). Los menores de 18 años pueden contratar con la autorización del Ministerio Pupilar, en las empresas en las que sólo trabajen miembros de la familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas (art. 189, segundo párrafo, LCT). De modo que, para la LCT, no es trabajador quien 1) no es persona física, o 2) no esté obligado a una prestación de servicios, o 3) esté obligado a prestar servicios no remunerables, o 4) no se trate de servicios que deban ser prestados bajo la dependencia de otro⁴⁰.

“Por otras disposiciones legales también se excluye la calidad de trabajador cuando se trate de servicios forzosos y cuando se trate de servicios exigibles por una relación de empleo público”⁴¹.

2.2. Artículo 29 LCT.

“Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán

³⁹ Vazquez Vialard A. Derecho del trabajo y de la seguridad social, Astrea, Buenos Aires, 1986, T I, p.212.

⁴⁰ López, J.; Centeno, N.; Fernandez Madrid, J.; Ley de Contrato de Trabajo. Comentada. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977, p. 204.

⁴¹ Candal P. (2005) Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Tomo I, Artículos 1º a 92 Ter. Ed. Rubinzal – Culzoni, p. 326.

considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. (Párrafo sustituido por art. 75 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)”

Si bien como regla, cuando un empresario necesita trabajadores, los contrata, asumiendo el rol de empleador, en algunas ocasiones, por distintas razones, legítimas o fraudulentas, algunos empresarios optan por reclutar personal pero sin asumir el papel de empleador. Para ello, recurren a los servicios de terceras personas que toman o tienen trabajadores bajo su dependencia y que los prestan para que laboren para aquellos empresarios. Se trata de supuestos de “interposición” de personas, pues ese tercero prestador o traficante de trabajadores se interpone en la relación material y lógica que debe mediar entre el empresario que recibe el trabajo y el dependiente que lo aporta. Cuando se dan estos fenómenos, en lugar de haber dos sujetos del contrato de trabajo (trabajador y empleador), se visualizan tres roles: trabajador, empleador formal prestador de trabajadores (o sujeto interpuesto) y empresario que recibe el trabajo de aquel primero. Obviamente, es una configuración artificiosa pues, repetimos, lo normal y natural es que solo haya dos sujetos. Empero, en estos casos ese tercero que se dedica no a producir bienes ni a prestar auténticos servicios sino a prestar trabajadores (traficarlos, según la terminología española), se entromete y se instala como empleador formal pero que no hace trabajar a sus dependientes en su fábrica, taller, comercio u oficina, sino que los contrata al solo efecto de prestárselos a otros empresarios que si los utilizarán en sus fábricas, talleres, comercios u oficinas, claro que sin querer figurar como empleadores⁴².

En el diccionario de Capitant⁴³ se define el término intermediario como “lo que está en el medio”. A fin de darle una significación más estrictamente jurídica, podríamos decir que el término designa la persona

⁴² Maza, M.A. Ley de Contrato de Trabajo, Editorial La Ley. <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/derecho-abierto-MAZA-comentario-arts-29-y-29-bis-lct-x-Miguel-Angel-Maza.pdf>.

⁴³ Capitant Henri. (1865-1937) Jurista francés.

que se pone en medio de otras (dos o más), entre las cuales existe o surge una relación jurídica.

Por lo tanto cuando en derecho del trabajo se habla de intermediario, se está refiriendo a alguien que se halla colocado entre un empleador y uno o varios trabajadores. El intermediario ejercita, pues, su propia cualidad: frente al trabajador, contratándolo, remunerándolo, ejerciendo el poder de dirección emanado de la relación de trabajo; frente al empleador, entregándole la obra hecha o el servicio ejecutado, mediante el vínculo civil o comercial a través del cual hubiera acordado la realización del encargo⁴⁴.

Para el trabajador, el empleador visible es generalmente el intermediario, que trata con él en su propio nombre, ejerce la autoridad y cumple, frente a él, las obligaciones normales de la función patronal. De acuerdo con los principios generales del derecho civil, habría en el caso dos relaciones jurídicas separadas; la relación intermediario-trabajador, que sería una relación laboral y la relación intermediario-beneficiario de la obra o servicio, que sería un contrato de obra o puede asumir cualquier otra modalidad⁴⁵.

No obstante ello la norma que se comenta, a fin de proteger al trabajador de situaciones de fraude, le crea un nuevo vínculo al beneficiario de la obra o servicio, puesto que lo obliga en forma directa con el trabajador, a fin de asegurarle a éste el goce de sus derechos y prestaciones y preservarlo de una evasión fraudulenta a través de una eventual insolvencia del intermediario.

⁴⁴ Caldera, R. El intermediario en el derecho laboral, en Estudios sobre el derecho individual del trabajo. 1979, p. 331

⁴⁵ Vazquez Vialard A. y Ojeda R.A. Ley de Contrato de Trabajo, Tomo I Art. 1º a 92 ter. 2005. Rubinzal - Culzoni

2.3 Artículo 30 LCT.

“Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998)”

“Contrariamente al caso de interposición fraudulenta de personas, la solidaridad del empresario principal, en este caso, supone contratos de empresa a empresa (ETALA, ob. Cit. P. 138).”

De modo que, de reunirse las condiciones legales, la empresa principal será solidariamente responsable por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la

prestación de dichos trabajos o servicios. La verdadera subcontratación plantea al derecho del trabajo problemas de naturaleza muy compleja, que todavía no están suficientemente resueltos en las legislaciones⁴⁶.

En casos cada vez más numerosos, frente a necesidades de su propia organización, el empresario contrata obras o servicios con un tercero que permanece ajeno a la empresa y no se vincula con el personal de ésta, sino que traba una relación de trabajo directa con el contratista. En este supuesto, los auxiliares entran en la esfera de mando de otro contratista, poseedor de una organización autónoma, que realiza las obras encomendadas, con medios propios. Para Supiot, el desafío del derecho del trabajo, en este punto, consiste en organizar la relación triangular entre la empresa usuaria, la empresa subcontratista y los trabajadores de ésta última. En la subcontratación lícita, en principio, no existen vínculo jurídico alguno entre la empresa y los trabajadores de sus subcontratistas. No obstante, la suerte del trabajador puede depender más de las decisiones que tome la empresa principal que de las de su propio empleador. Esta situación se agrava cuando la empresa subcontratista se encuentra en una situación de dependencia económica exclusiva respecto de la empresa principal, cuyas decisiones no sólo pueden afectar el volumen del trabajo, sino también a las políticas de formación profesional, a la organización del trabajo. Etc. A fin de aplicar la norma en comentario debe determinarse, como se dijo al comienzo, si estamos ante una verdadera subcontratación, puesto que, de lo contrario, estaríamos ante una interposición fraudulenta de personas, por lo que sería aplicable el artículo 29 de la LCT. Para ello, Martín Valverde ha elaborado, en doctrina, los siguientes indicadores que descartarían la interposición fraudulenta: a) que la empresa subcontratista disponga de una organización con existencia autónoma o independiente. Uno de los indicadores de este hecho es que la empresa esté constituida válidamente, habiendo cumplido los trámites formales para su puesta en funcionamiento; b) que cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad, medios múltiples y

⁴⁶ SUPIOT A., Trabajo y empleo. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 59

heterogéneos que están en función de su complejidad y tamaño. Entre los medios materiales habría que contemplar las instalaciones, la maquinaria y las herramientas; entre los personales habrá que indagar los distintos grupos profesionales de obreros, técnicos y personal directivo; c) que desarrolle una actividad lícita, propia y específica, que sea diferente de la de la empresa principal, aunque complementaria y de colaboración con aquella; d) que organice, dirija y controle, efectivamente, el desarrollo de su propia actividad, ejerciendo las funciones inherentes a su condición de empresario y e) que asuma las responsabilidades y los riesgos propios del desarrollo de una gestión empresarial⁴⁷.

2.2. CODIGO CIVIL Y COMERCIAL

2.2.1 Solidaridad

“Parágrafo 2° Obligaciones solidarias. Disposiciones generales ARTÍCULO 827.-Concepto. *Hay solidaridad en las obligaciones con pluralidad de sujetos y originadas en una causa única cuando, en razón del título constitutivo o de la ley, su cumplimiento total puede exigirse a cualquiera de los deudores, por cualquiera de los acreedores*”.⁴⁸

Es casi uniforme el criterio doctrinario y jurisprudencial que sostiene que la obligación solidaria es de sujeto plural, donde cualquiera de los acreedores tiene derecho de exigir la totalidad de la prestación a cualquiera de los deudores. Es que como bien afirma Llambías, existe un frente común de acreedores y deudores, y cada individuo de ese frente, en principio, goza de los derechos pertenecientes a un acreedor singular, o está sujeto a los mismos deberes que pesan sobre un deudor singular, con respecto a la totalidad del objeto debido⁴⁹.

La solidaridad puede ser: activa es decir en el grupo de los acreedores, pasiva en los deudores, y mixta en ambos. La estructura de las obligaciones comprende el análisis de los elementos; en el caso de las

⁴⁷ García Martínez, R. Derecho del trabajo y de la seguridad social, Ad-Hoc, Buenos Aires, 1998, p.311

⁴⁸ Código Civil y Comercial

⁴⁹ Llambías, Tratado Derecho Civil Obligaciones, cit., t. II- A, p. 454, nro. 1180.

solidarias se indican como tales a: pluralidad de sujetos, unidad de prestación, unidad de causa, y aparece controvertida la unidad o pluralidad de vínculos. Para una corriente de opinión este tipo de obligación posee una unidad y dirección que hace que cada uno deba cumplir la totalidad, aunque haya matices circunstanciales que diferencian a cada uno de los sujetos. Para otros, habría una serie plural de vínculos coligados por una variedad de relaciones unidas. Tal como se dijo, la solidaridad puede ser: activa cuando cualquiera de los acreedores puede exigir el total de la prestación; pasiva en el caso que cualquiera de los deudores debe cumplir plenamente, y la mixta se da en la combinación de ambos supuestos.⁵⁰

En el Parágrafo 2º se regulan las normas generales relativas a las obligaciones solidarias. Se debe destacar que la pluralidad de causas generadoras de la obligación es incompatible con la idea de solidaridad y conduce inexorablemente a la existencia de varias obligaciones distintas.

Los elementos de la figura son la pluralidad de sujetos, la causa fuente única, la unidad de objeto, y la pluralidad de vínculos. Estos vínculos tienen una particular estructura que los presenta coligados o concentrados y que infunden a la obligación una estructura unitaria que produce que lo que suceda a uno de los vínculos se propague en principio a los demás vínculos paralelos. El carácter específico y a la vez efecto principal de las obligaciones solidarias es que cada coacreedor puede demandar a cada deudor el cumplimiento total del objeto debido, con prescindencia de su carácter divisible o indivisible. Al mismo tiempo el pago efectuado por el codeudor extingue totalmente la obligación⁵¹.

⁵⁰ Artículo 827 Código Civil y Comercial comentado. <http://universojus.com/codigo-civil-comercial-comentado/articulo-827>

⁵¹ Lorenzetti R.L. (2015) Tomo V arts. 724 a 1020. Código Civil y Comercial de la Nación comentado. P. 826 – 828. Santa Fé: Rubinzal Culzoni.

CAPITULO III: ACTIVIDADES COADYUVANTES

3.1 Introducción

Tercerizar es desprenderse de ciertas funciones, categorías de trabajo o tareas y encomendar ese trabajo a terceros, ya sea dentro o fuera del ámbito de la empresa que encarga esas tareas. Se trata de segmentaciones de la actividad o del proceso de producción. La primera cuestión que se presenta en las empresas sobre este tema, es analizar si la actividad "tercerizada" constituye, conforme la interpretación jurisprudencial, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y en consecuencia, si existe solidaridad, conforme el art. 30 de la LCT⁵²

3.2 Listado de actividades coadyuvantes.

Una definición del término traído en éste título dice: “*Coadyuvante, que coadyuva, contribuye, asiste o ayuda a la consecución de alguna cosa*”⁵³.

En los distintos fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se hallan servicios frecuentemente tercerizado y de gran controversia que dividen la jurisprudencia, entre ellos se encuentran: servicios gastronómicos, servicios de distribución, promoción y ventas, servicios de vigilancia, servicios de limpieza, entre otros a los cuales denominan coadyuvantes.

A continuación se mencionan algunos fallos: “Solidaridad. Servicio de vigilancia en empresas. Las codemandas, una empresa dedicada a la industrialización y comercialización de papel corrugado, y la otra a la industrialización y comercialización de papeles, materiales plásticos, metálicos y envases flexibles, para el cumplimiento de sus fines empresariales deben realizar, de modo permanente, toda una serie de actividades complementarias y coadyuvantes, entre las cuales sin duda debe contarse la seguridad del establecimiento donde desarrolla las funciones

⁵² Gonzales R. Actio web. *Tercerización y Solidaridad Laboral*. <http://www.actio.com.ar/cursos/tercerización/tercerizacion.php>

⁵³ Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía. (1999) Ed. Universidad. P. 242.

administrativas que son inescindibles de las que constituyen su actividad inherente, así como la recepción de correspondencia, y el control de personas y camiones que entran y salen de dichas empresas. Estas tareas están integradas permanentemente al establecimiento y coadyuvan a su objetivo final. De allí que sean solidariamente responsables junto con la empresa de vigilancia en los términos del art. 30 LCT.”⁵⁴.

“Solidaridad. Tareas de vigilancia en una empresa de transporte y logística. Corresponde atribuirle responsabilidad solidaria, en los términos del artículo 30 LCT, a la empresa dedicada a la explotación de un establecimiento comercial como Andreani Logística SA por las obligaciones laborales de la sociedad contratada para la prestación del servicio de vigilancia, por cuanto la vigilancia es propia de un establecimiento comercial ya que no se puede admitir que la actividad que realiza pueda ser desarrollada en un espacio sin seguridad; la cual es indispensable para el cumplimiento de la actividad normal y específica, como coadyuvante y complementaria.”⁵⁵

“Solidaridad. Servicio de vigilancia prestado en el ámbito de un consorcio de propietarios. Las tareas que realizaba la actora, de vigilancia, que incluía la recepción de correspondencia y supervisión general, como de control de visitantes del edificio, tenía una importante injerencia para que por su intermedio se lograra el objetivo final que era brindar una mayor seguridad a las unidades que conforman el consorcio demandado, y en definitiva beneficiarse con ello. Aunque esta actividad es coadyuvante y accesoria a la actividad del consorcio, pues tiene como objetivo principal la administración del edificio, lo cierto es que de esa forma brinda una mayor seguridad a los habitantes de las distintas unidades funcionales, en virtud del incremento de la delincuencia, que en definitiva hace a la actividad normal y habitual aunque accesoria de la principal. Por ende dicho servicio resulta inescindible para cumplir con el objeto social del consorcio demandado. Los servicios de seguridad prestados a dicho consorcio encuadran en su actividad “normal y específica”, determinada según el criterio de unidad técnica o de ejecución –art. 6 LCT.”⁵⁶

⁵⁴ CNAT Sala III Expte. N° 15.264/09 Sent. Def. N° 92.531 del 20/04/2011 “Laborde, Horacio Alberto c/Rebor Seguridad SRL y otros s/despido”. (Cañal - Rodríguez Brunengo).

⁵⁵ CNAT Sala V Expte N° 14.785/2011 Sent. Def. N° 76.092 del 31/3/2014 “Boccardo, Mauro Alberto c/Dorsac SRL y otro s/despido” (Zas – Arias Gibert).

⁵⁶ CNAT Sala I Expte. N° 21.211/08 Sent. Def. N° 87.349 del 29/12/2011 “Carreras, Cintia Alejandra c/Consortio de Propietarios del Edificio Ezcurra 365 y otro s/despido”. (Pasten de Ishihara - Vázquez).

En los presentes fallos, se observa que los señores jueces, sancionan a las empresas contratantes como responsables solidarias, de la actividad tercerizada de seguridad privada, ya que en sus sentencias destacan la necesidad de contar con servicios de vigilancia, aunque no formen parte del objetivo principal y final de la empresa cedente.

3.3 Seguridad privada.

3.3.1 Descripción de las funciones de la seguridad privada.

En cuanto al origen, podemos señalar que surge de una sobre demanda de seguridad por parte de la comunidad. Sobre demanda que es la respuesta de la comunidad a un servicio de seguridad pública insuficiente o deficiente, sumado a otros factores como cambios urbanísticos (surgimiento de lugares privados de uso público), al incremento de la preocupación ciudadana por el delito y los temores que dan lugar un sentimiento de inseguridad. Por esto, y ante la percepción de un aumento de los riesgos sobre bienes y/o personas, algunos deciden contratar el servicio de seguridad que ofrece una empresa a cambio de un precio. A priori, en cuanto a su naturaleza jurídica, el servicio de seguridad privada puede ser calificado como una relación de naturaleza contractual comercial distinguida por su objeto único lícito, que tiene relevancia social: la prevención de riesgos de ciertos bienes y personas a cambio de un precio⁵⁷.

La palabra "vigilante" proviene de los primeros centinelas establecidos en la Antigua Roma bajo el nombre de «*Vigiles*» durante el gobierno del emperador César Augusto y quienes con el tiempo se convirtieron en la Guardia Pretoriana. Sus funciones eran la de servir como un cuerpo élite para la seguridad del *César*, una especie de fuerza policial que mantenía el orden público en la ciudad, y también actuar como bomberos en caso de incendio.

⁵⁷ Da Rin N.. POLÍTICAS PÚBLICAS Y SEGURIDAD PRIVADA *La Seguridad Privada en el Contexto del Estado Democrático y Social de Derecho*. http://www.portalseguridad.org/attachments/La_seguridad_privada_%20en_el_contexto.pdf.

Ya en la Edad Media, también se conoce que en algunas de las ciudades había personas armadas que recorrían las calles, en especial durante las noches, para así brindar seguridad a los habitantes. Un vigilante de seguridad, dentro del ámbito de la seguridad privada, es un profesional de carácter privado que vela por la seguridad, primordialmente en relación a las personas, edificios y bienes materiales de cuya protección, vigilancia y custodia estuviera principalmente encargado por la empresa u organismo contratante como complemento y contribución a la seguridad pública proporcionada por las fuerzas de seguridad del estado. Los vigilantes de seguridad llevan a cabo sus funciones ejerciendo la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos y la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión, así como evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con su ámbito de protección. En relación con dicho ámbito, deben detener y poner a disposición policial a los delincuentes y sus instrumentos, así como denunciar a quienes cometan infracciones administrativas⁵⁸.

3.3.2 Regulaciones nacionales y provinciales de la actividad de seguridad privada.

En el ámbito nacional, la Seguridad Privada está regulada por el Decreto 1002/99 titulado “Seguridad Privada República Argentina”⁵⁹ que en sus considerandos se menciona "*Que la seguridad privada asume un rol activo en la dinámica social conformando una actividad subsidiaria a la que presta el Estado, toda vez que colabora con este último cumpliendo las tareas que también son de su interés. Que resulta entonces una actividad complementaria en la prevención de riesgos, siendo su objetivo cautelar, proteger y asegurar bienes, personas, objetos o cosas de interés para el hogar, la empresa o la industria.*"

⁵⁸ Recuperado 14/10/2016. https://es.wikipedia.org/wiki/Vigilante_de_seguridad

⁵⁹ Infoleg.gob.ar. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60012/norma.htm>.

En su artículo 2º del TITULO I Disposiciones Generales dice “*Los servicios privados de seguridad, investigaciones, vigilancia y/o custodia sobre personas o bienes, ya sean brindados por personas físicas o jurídicas comprenden las siguientes actividades: a. Vigilancia Privada: Es la prestación de servicios que tiene como objetivo la seguridad de personas, bienes y actividades lícitas de cualquier naturaleza. Incluye además la actividad de seguridad, custodia o portería presentada en locales bailables, confiterías y todo otro lugar destinado a la recreación. b. Custodias Personales: Consiste en el servicio, con carácter exclusivo, de acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas. c. Custodias de Bienes o Valores. Es la actividad destinada a satisfacer requisitos de seguridad en edificios, casas centrales, agencias, sucursales delegaciones; como así también en bancos, entidades financieras y el transporte de caudales, dinero, valores y mercaderías, realizados con medios propios o por terceros...*”

La provincia de Buenos Aires, en el año 1999 coincidente con la legislación nacional en la materia, se sanciona la Ley 12.297⁶⁰ y dice: “*Art. 1º - Las actividades de las personas jurídicas prestadoras de servicios de seguridad privada, que se desarrollen en el territorio de la Provincia, en los términos regulados por esta Ley, serán consideradas complementarias y subordinadas a las que realiza el Estado Provincial, y sujetas a las políticas que se fijen con el objeto de resguardar la seguridad pública, conforme a los principios establecidos en la ley general sobre esa materia.*” Su Artículo 2º nos menciona: “*Se encuentran comprendidas en la previsión del artículo anterior las actividades que tengan por objeto los servicios siguientes: Vigilancia y protección de bienes. Escolta y protección de personas. Transporte, custodia y protección de cualquier objeto de traslado lícito, a excepción del transporte de caudales. Vigilancia y protección de personas y bienes en espectáculos públicos, locales bailables y otros eventos o reuniones análogas...*”⁶¹

Ha sido pretensión de legislador, y así ha quedado expuesto en el texto de la Ley, que la actuación de los miembros de las agencias del rubro se adecuen estrictamente al principio de razonabilidad, evitando todo tipo de actuación abusiva, arbitraria o discriminatoria, que entrañe violencia física

⁶⁰ B.O. 08/06/99 N° 23837

⁶¹ <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-12297.html>.

o moral contra las personas. Igual cosa es dable afirmar en relación al principio de gradualidad, que tiende a privilegiar las tareas de índole preventivas y disuasorias antes que el uso de la fuerza, procurando en todo momento la preservación de la vida y la libertad de los particulares (art.3⁶²).⁶³

En la Provincia de Córdoba rige la Ley 9.236⁶⁴ titulada “RÉGIMEN DE LOS SERVICIOS DE PRESTACIÓN PRIVADA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA E INVESTIGACIÓN” que regula las actividades antes mencionadas, en su Artículo 1º expresa: “*Se regirán por las disposiciones de la presente Ley los servicios de: vigilancia directa e indirecta, investigaciones, custodia de personas y de bienes muebles, seguridad interna en establecimientos industriales y comerciales, en bienes inmuebles públicos y privados, en espectáculos públicos y otros eventos o reuniones análogas, que fueren prestados por personas físicas o jurídicas privadas.*” Su artículo 2º dice: “*La vigilancia directa comprende la tarea de custodia de personas y cosas, prestadas en ámbitos cerrados o abiertos, reuniones públicas o privadas, espectáculos, inmuebles públicos o privados, sede de establecimientos comerciales e industriales, de instituciones, custodia en locales bailables, bares, restaurantes y todo otro lugar destinado a la recreación.*”

Como se observa las tareas de seguridad Privada en la República Argentina, se aplican a distintos sectores que componen ésta sociedad, están en espectáculos públicos y privados, en empresas de diversas índoles, en entidades financieras custodiando los valores, como realizando el traslado de los mismos. En barrios cerrados efectuando recorridos o en los puntos de accesos, en parques industriales colaborando con el control de vehículos que ingresan y egresan de los mismos, tanto como la documentación que deben poseer como lo ingresado y/o egresado del lugar.

⁶² “ARTÍCULO 3.- *Los miembros de las agencias de seguridad privada actuarán conforme a las normas constitucionales, legales y reglamentarias vigentes. Su accionar deberá adecuarse estrictamente al principio de razonabilidad, evitando todo tipo de actuación abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral contra las personas, así como también al principio de gradualidad, privilegiando las tareas y el proceder preventivo y disuasivo antes que el uso de la fuerza y procurando siempre preservar la vida y la libertad de las personas*”.

⁶³ Lozada M. (2010). Seguridad Privada: Su régimen legal en la República Argentina. *Diario Judicial.com*. <http://www.diariojudicial.com/nota/40449>.

⁶⁴ Sancionada 04.05.05, publicación B.O. 19.05.05

Son innumerables los lugares donde el personal que desarrolla tareas en seguridad privada, presta sus servicios.

3.3.3 Descripción de la actividad de seguridad privada en los procesos productivos.

La Seguridad Privada en los tiempos actuales, ha cobrado gran relevancia como actividad tercerizada en diversas industrias de manufacturación, tecnológicas, minería, transporte, etc.

No se concibe desarrollar un nuevo proyecto de instalaciones de una fábrica o industria, sin que la seguridad privada forma parte de los costos (llámese seguridad física o electrónica). De igual manera para aquellas que están funcionando, pero necesitan realizar un control de su mercadería o personal.

El hombre de seguridad, legalmente habilitado para esa tarea tendrá relación de dependencia con la empresa de seguridad, la que abonará sus jornales, realizará aportes y contribuciones, acreditará tener seguro personal y ART, entregará uniforme de acuerdo a la época del año, equipos de comunicación entre otras obligaciones que le corresponden como empresa especializada en el rubro.

Esta empresa de seguridad, bajo modalidad de contrato o nó, percibirá un valor por los servicios que presta a un tercero y éste último abonará de acuerdo a lo convenido.

Claro está que el empleado de seguridad, no posee relación de dependencia con la empresa cedente, por lo tanto no existe vinculación administrativa con ella. Es uno de los motivos por el cual la empresa cliente terceriza el servicio de seguridad en una empresa especializada, a los fines de evitar en primer término, infringir las leyes locales que regulan la actividad específica de seguridad privada, que como se mencionó en el punto anterior se requiere dar cumplimiento a un importe cúmulo de actos administrativos y operativos, los cuales distraen la actividad principal de la empresa cliente.

La seguridad privada cumple diversas funciones dentro de una empresa cliente, se puede destacar la que controlador del ingreso y egreso de personal de planta a la empresa, los horarios, vestimenta, medidas de seguridad y al egreso el control aleatorio para detectar o disuadir hurtos o robos de material de la empresa cliente u otros empleados.

Cumple con las directivas emanadas del cliente, en lo que respecto al control de vehículos que ingresan o egresan del predio, en razón de evitar ilícitos, como la documentación que deben poseer para desplazarse dentro de un determinado predio (seguros, licencias habilitantes, permisos especiales, etc).

En aquellos horarios que la empresa cliente no realiza actividad de producción, el personal de seguridad puede ocuparse de controlar determinados artefactos, encenderlos, apagarlos, regularlos, etc., como también comunicar y registrar anomalías que se desarrollen en el lugar. La seguridad privada, puede controlar el ingreso al sector de mercaderías, como el egreso de las mismas y si se cumplen los requerimientos de admisión o despacho que impone la empresa cliente. Evitar por razones de seguridad patrimonial como también posibles resarcimientos civiles ante la ocurrencia de accidentes, el ingreso de terceros no autorizados al predio.

De lo antes expuesto no surge que el empleado de seguridad, participe activamente en los procesos de producción o servicios de la empresa cliente, mantiene una distante actividad operacional con el desenvolvimiento normal y habitual de la actividad propia empresaria, entendiéndose que no es una actividad coadyuvante.

CAPITULO IV: PROBLEMÁTICA ACTUAL

4.1 Introducción a la problemática actual.

La interpretación del art. 30 de la LCT y el alcance que se le debe dar a los distintos supuestos previstos en los cinco párrafos de la norma, es tal vez una de las cuestiones más discutidas en la doctrina y jurisprudencia. Este tema posee varias aristas que surgen del texto de la norma, pero hay una frase que conlleva la atención: "...trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento...", ¿se le debe dar un alcance amplio o más bien restringido? Es este punto por otro lado el que ha generado los mayores debates en torno a la norma, ya que inclinarse en uno u otro sentido puede llevar a responsabilizar solidariamente o no a una empresa o empresario.⁶⁵

4.2 Criterio amplio y restrictivo

Lo que debe entenderse por “actividad normal y específica propia del establecimiento” ha dado origen a dos posturas antagónicas que intentan delimitar su extensión. La excesiva laxitud con la cual se ha interpretado esta expresión (motivada por la necesidad de adecuar el esquema de solidaridad propio del derecho del trabajo a las nuevas tendencias contractuales en materia comercial) determinó tanto el dictado del fallo “Rodríguez” como la reforma del régimen anterior por la ley 25.013. Mientras que una posición doctrinaria amplia propone una interpretación del artículo que comprenda no sólo la actividad principal, sino también las accesorias y secundarias; otra corriente postula una interpretación estricta de los alcances de esta expresión por entender que sólo deben incluirse aquellos servicios o trabajos que estén íntimamente relacionados con la actividad de la empresa, y que no se pueden escindir de ella sin alterar el proceso productivo, con exclusión de aquellos que resultan secundarios o

⁶⁵ Mateos M.M. “El alcance de la Solidaridad en el Art 30 de la LCT”. 2 de Diciembre de 2013. Recuperado el 07/05/2016 de www.infojus.gov.ar

accesorios. En el caso “Rodríguez”⁶⁶ la Corte Suprema sostuvo que el mero hecho de que una empresa provea a otra de la materia prima no compromete, por sí mismo, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda en los términos del art. 30 de la LCT. Para que nazca aquella solidaridad es menester que complementen o completen su actividad normal; debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, de acuerdo a la remisión implícita que hace la norma en cuestión al art. 6 de la LCT. Es difícil conceptualizar a la subcontratación. La tesis restringida exige la existencia de un contrato principal y por ende, requiere: a) dos contratos: uno principal y uno derivado; b) que entre ambos contratos exista identidad de naturaleza jurídica y objeto; c) la existencia de tres partes: comitente, contratista y subcontratista. La tesis amplia asimila la subcontratación a la descentralización productiva; abarca todos los casos en los cuales una empresa externaliza parte de su actividad en otras, que se valen de la prestación de servicios de personal dependiente para el cumplimiento de la labor encomendada. La LCT elimina cualquier tipo de discusión sobre este tema, al incluir dentro de las previsiones del art. 30 a la contratación y a la subcontratación, y agrega “cualquier sea el acto que le de origen” debe corresponder a trabajos y servicios. En la industria de la construcción, el art. 32 de la ley 22.250 establece como obligación del empresario principal exigirle al contratista su inscripción en el registro y avisar el inicio de la obra; la sola omisión de ese registro lo torna solidariamente responsable por los incumplimientos del contratista respecto al personal ocupado en la obra. Al respecto coexisten dos líneas de interpretación: una posición rígida que establece que por la mera falta de inscripción en el registro –aunque diera cumplimiento a los demás recaudos- el principal, acreditando simplemente que el contratista o subcontratista (el que realiza el trabajo con sus trabajadores) está inscripto, queda liberado de la responsabilidad solidaria. La reforma hace extensiva esta última interpretación para el régimen de la construcción y agrega una obligación adicional que es la de controlar la existencia de dichas registraciones. Esto

⁶⁶ C.S.J.N. “Rodríguez, Juan E, v. Embotelladora Argentina S.A. s. Recurso de hecho” (15/04/1993).

tiene la intención de proteger a los trabajadores que en los últimos tiempos han padecido una gran cantidad de accidentes de trabajo y que no cuentan con cobertura legal. En la causa “Benítez”⁶⁷ la Corte Suprema, con cinco votos a favor, modificó la postura adoptada en el fallo “Rodríguez”, sosteniendo que no se debe interpretar el art. 30 de la LCT, dado el carácter común que posee. De este modo, el máximo tribunal sigue ahora el fundamento del voto en disidencia en aquella sentencia del año 1993 que fuera suscripta por los ministros Dres. Petracchi, Fayt y Nazareno. Se dejó sin efecto la sentencia de la Sala IX de la Cámara del Trabajo, que había rechazado el reclamo de un trabajador contra el Club River Plate a fin de que éste fuera condenado solidariamente con el empleador de aquél con arreglo al art. 30 de la LCT. Sostuvo que no era propio de su competencia interpretar normas de derecho no federal, como es el caso del art. 30 de la LCT que se refiere a la subcontratación y delegación y que es impropio de su cometido jurisdiccional en el marco de un recurso extraordinario, formular una determinada interpretación de la norma citada, dado el carácter común que ésta posee. En síntesis, la CSJN en su anterior integración, a partir del fallo “Rodríguez” había efectuado una interpretación estricta del art. 30 de la LCT, mientras que en la causa “Benítez” dejó sin efecto esa interpretación.⁶⁸

4.3 Análisis doctrinarios y jurisprudenciales

4.3.1 Doctrina nacional

La posición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Como se ha venido adelantando, la Corte Suprema ha establecido al respecto un criterio restrictivo en cuanto a la evaluación de la procedencia de la extensión de responsabilidad en forma solidaria a un tercero ajeno a

⁶⁷ C.S.J.N. “Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A. y otros” S.C.B. n 75, L.XLIII del 22/12/2009..

⁶⁸ Grisolía, J.A. (2015). *Guía de Estudio Derecho Laboral* (14ª Ed.)Buenos Aires: Estudio.

la relación laboral, con motivo de haber contratado o subcontratado determinadas prestaciones para el desarrollo de su actividad productiva. Si bien este tipo de controversias escapan al ámbito jurisdiccional de la Corte en virtud de lo establecido por el artículo 14 de la ley 48, puede igualmente llegarse a la revisión por parte del alto tribunal por vía de alegación de arbitrariedad en la valoración de la prueba, tal como sucedió en el caso “*Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina*”⁶⁹, donde la Corte entra en el análisis del fondo de la cuestión basándose en la arbitrariedad en la valoración de la prueba efectuada por la Cámara, y la trascendencia de la cuestión tratada respecto de la economía nacional, por verse involucradas cuestiones directamente relacionadas con el comercio interno e internacional. De este modo, la Corte ha sentado su doctrina legal en la materia, la cual no ha sido modificada hasta la fecha más allá de los cambios de composición experimentados en su seno. Por el contrario, y como veremos más adelante, dicha doctrina ha sido ratificada recientemente. Del fallo “*Rodríguez*” se desprenden las siguientes definiciones:

- “Cuando un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución, no corresponde la aplicación del artículo 30 de la LCT”.
- “En los contratos de concesión, distribución y franquicia, la actividad normal del fabricante o concedente excluye las etapas realizadas por el distribuidor o concesionario, por lo que no existe contratación de servicios en los términos del artículo 30 LCT”.
- “Las figuras delegativas previstas por el artículo 30 LCT son inherentes a la actividad real propia del establecimiento y no al objeto social”.
- “Para que nazca la solidaridad que establece el artículo 30 LCT es necesario que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista”.
- “Las gravísimas consecuencias que derivan en la extensión de la responsabilidad patrimonial a terceros ajenos, en principio, a la

⁶⁹ C.S.J.N. “*Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina*”, Fallos: 316:713 (1993).

reclamación sustancial que motiva la reclamación en autos, requiere la comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos establecidos por el artículo 30 de la LCT”.

- “Si la cuestión a decidir reviste significativa importancia para el desarrollo del comercio interno e internacional, suscitando cuestión federal trascendente, cabe a la Corte resolver el fondo del asunto y decidir si un contrato de las características del que ocasiona la controversia se encuentra subsumido en la norma del artículo 30 LCT”.

Si bien los supuestos de contratación que originan la revisión de la Corte son los de concesión, franquicia y distribución, en el fallo se establecen normas generales de interpretación para el artículo 30 de la ley, toda vez que se alude a servicios inherentes a la actividad normal y específica del establecimiento, unidad técnica de ejecución entre la empresa y el contratista, comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos previstos, y preponderancia de la actividad real por sobre lo establecido respecto del objeto social de la sociedad que detente la titularidad de la empresa que contrata o subcontrata los servicios en cuestión. En igual sentido se ha pronunciado la Corte en otros casos:

- “Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”⁷⁰: “La sola participación de una empresa en un proceso comercial que se desarrolla en diversas fases complementarias no admite colegir que se haya configurado una hipótesis de prestación por un tercero de una ‘actividad normal y específica del establecimiento’, porque ello es extender desmesuradamente el ámbito de aplicación del artículo 30 LCT, de un modo que su texto no consiente”.
- “Luna c/ Agencia Marítima Rigel y otros”⁷¹: “La protección de los derechos laborales no justifica que se pongan en tela de juicio otros derechos también garantizados constitucionalmente. Sobre tal base no procede una interpretación tan lata del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo que extienda desmesuradamente su ámbito de aplicación por la

⁷⁰ C.S.J.N. “Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”, S. 592. XXVI. y S. 24. XXXI. (1995).

⁷¹ C.S.J.N. “Luna c/ Agencia Marítima Rigel y otros” 2/7/93 DT 1993-B-1407

cesión de tareas que no hacen a la actividad normal y específica propia del establecimiento comercial explotado”.

- Como así también, “las directivas del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo no implican que todo empresario deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quienes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción de los bienes o servicios que elabore”.

- Y en lo que hace específicamente a la actividad petrolera, “Benítez c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra”⁷²: “No se configura la situación prevista en el artículo 30 de la LCT, si los actores trabajaron para una empresa que suministraba el servicio de transporte de agua y cañerías a una petrolera, sin intervenir en las tareas de explotación de petróleo que ésta realizaba”.

Como se ha mencionado anteriormente, la Corte Suprema de la Nación constituye el órgano al cual está reservada la potestad de interpretar los preceptos emanados de la Constitución Nacional, y por ende de todas las normas legales derivadas de ésta. Cabe acotar sin embargo que existen en el ámbito de las distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo posiciones encontradas al momento de evaluar la procedencia de la referida extensión de responsabilidad. Sin perjuicio de ello, el presidente de la Corte Suprema ha vuelto a sostener en un reciente fallo – “Fiorentino c/ Socialmed S.A.”⁷³– los principios de la doctrina legal establecida en “Rodríguez”, “Luna”, “Sandoval” y “Benítez”. Así, pronunció su voto en el sentido de sostener que no es suficiente que los bienes o servicios sean necesarios o coadyuvantes para la actividad que se desempeñe; que la tutela al trabajador no es absoluta, ya que ésta debe ser armonizada con otros bienes valores y principios como la propiedad, la seguridad jurídica y la libertad de ejercer una industria lícita; y agregó finalmente que no puede transformarse la excepción en regla derivando

⁷² C.S.J.N. “Benítez c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra” 22/12/2009 - T. 332, P. 2815.

⁷³ C.S.J.N. “Fiorentino c/ Socialmed S.A.” 29/05/07 F 1258 XXXIX

responsabilidades automáticas por la sola presencia de un contrato con terceros.⁷⁴

4.3.2. Jurisprudencia provincial.

Provincia de Buenos Aires

La referencia a la actividad normal y específica del establecimiento ha llevado a algunos a afirmar que ciertas tareas, como la seguridad o la limpieza de una entidad financiera, en tanto no hacen a su finalidad, no le generan responsabilidad solidaria. Se entiende que la disposición legal se refiere a aquellas actividades que no integran la explotación que realiza el establecimiento, como ocurre con un comedor en una fábrica, o un local de venta de flores o de alhajas en el hall de un hotel. La situación es distinta cuando la actividad, si bien no hace per se al fin de la explotación, esta no se puede llevar a cabo sin ella, ya sea por razones técnicas o de carácter legal. De esa manera, todo lo referido al mecanismo de seguridad, limpieza, servicio médico, guardería –este último cuando la ley lo exige-, completan o complementan las operaciones de la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa (art. 6º, LCT). En cualquier caso, corresponde distinguir entre las labores sin las cuales no es posible alcanzar el objetivo que persigue la organización –por ejemplo, el servicio de restaurante o de café en un club social- de aquellas otras que no son necesarias a tales fines. También se ha dicho que debe considerarse que hay delegación de la actividad normal y específica cuando la actividad subcontratada es la principal del establecimiento o explotación o al menos es inescindible de la actividad principal del contratista principal. Se ha considerado que una actividad es inescindible de la actividad principal si cumple alguna de las siguientes características: a) la actividad en cuestión

⁷⁴ Witemburg A.R. (2008) Responsabilidad solidaria por incumplimientos laborales de terceros. *Revista Petrotecnia* 4 (2). Recuperado de: <http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/2008-2/Responsabilidad.pdf>.

integra la definición del producto, bien o servicio ofrecido o esperado, según las expectativas del mercado (como la vigilancia en un banco o la limpieza en la elaboración de alimentos); b) la actividad subcontratada es técnicamente indispensable para la organización interna de la empresa (como tesorería o el control de asistencia de personal); c) la actividad subcontratada es técnicamente indispensable para la adquisición de los insumos de la empresa (como la oficina de compras); d) la actividad subcontratada es indispensable técnicamente o según las expectativas generales del mercado, para la primera venta de los productos de la empresa (como la oficina de ventas de una fábrica o la distribución a domicilio de una pizzería). Según esta opinión, la presencia de alguna de estas características determina que la actividad en cuestión sea inescindible de la principal; por el contrario, la ausencia de todas las características implica que la actividad sea escindible de la principal. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir del caso “Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro” (15-04-93, Fallos: 316:713), ha demarcado los límites que, a su juicio, encierra el concepto de actividad normal y específica. En primer lugar, el alto tribunal expresó que los trabajos o servicios delegados deben completar o complementar la actividad del establecimiento, en la medida que estén comprendidos dentro del ámbito de este último, es decir, en la medida en que tales trabajos o servicios estén comprendidos dentro de la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines, a través de una o más explotaciones (art. 6º, LCT). Agrega el tribunal que no se da la situación prevista por la norma cuando la delegación de facultades comprende la venta de un producto, en los casos en que el cedente se desliga de todas las gestiones posteriores. La Corte Suprema excluye del ámbito de aplicación del artículo 30 de la LCT los contratos de concesión, distribución o franquicia por medio de los cuales un empresario suministra a otro un producto determinado y se desliga de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. Por otra parte, ha descartado el alto tribunal que sea relevante para establecer el vínculo solidario entre cesionario, contratista o subcontratista y la empresa principal, la circunstancia de que el objeto social contemple rubros sobre los cuales se produjo la

delegación, ya que lo que importa no es el objeto sino la actividad social, de acuerdo a la distinción efectuada en la LSC (art. 19).⁷⁵

Mediante la extensión de la responsabilidad de un tercero, se pretende garantizar la percepción de los créditos laborales a través de la colocación en favor del trabajador de más de un obligado al pago. Su justificación radica en el principio de que quien se beneficia con una actividad responda por la misma (del voto del Dr. Pettigiani).

La descentralización productiva constituye uno de los rasgos característicos del actual modelo empresarial. Ella supone una encomienda de actividades de una empresa (principal) a otra (contratista) que con sus propios medios contribuye al logro de los fines de la primera. Es una estrategia lícita (art. 14, CN) para el desarrollo productivo que no deja de influir en el ámbito de las relaciones laborales. La presencia de vínculos de distinta condición jurídica actúa conformando un escenario a veces complejo en el cual el empresario principal no es el empleador de los trabajadores que hacen posible la prestación del contratista, que es quien asume aquel rol. Ante esa realidad y con el propósito de resguardar a los dependientes el cobro de los créditos emergentes de la relación de trabajo, el legislador, bien que bajo ciertos parámetros, ha puesto en cabeza del principal el deber de exigir del contratista –o en su caso, del subcontratista- el adecuado cumplimiento de las obligaciones a su cargo (laborales como la seguridad social) y, al mismo tiempo, ha previsto que la inobservancia de la prescripción legal desencadena una responsabilidad solidaria de aquel por las obligaciones del empleador directo (del voto del Dr. Soria).⁷⁶

Provincia de Córdoba

En la Provincia de Córdoba, se observan fallos del Tribunal Superior de Justicia en su Sala Laboral, que utilizan un criterio restrictivo del artículo 30 de la LCT. A continuación se transcribe parte de una sentencia en los autos caratulados “Cerutti Lucrecia Carolina y otro c/ Megafone S.A. y otros s/ Ordinario - Despido - Recurso de Casación” (69612/07)” que dice “Esta Sala ha sostenido en reiterados pronunciamientos (Sents. Nros. 113/00, 193/01, 07/09, 12/10, entre otras) que la

⁷⁵ Candal, P. (2005). Tomo I Arts. 1 a 92 ter. A. Velázquez Vialard, R.H. Ojeda (Ed). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada* (pp. 360-363) Santa Fé, Argentina: Rubinzal Culzoni

⁷⁶ SCJBA, 28-9-2011. “Glorioso, Néstor Eduardo c/Distribuidora Interprovincial S.A. y otro s/Despido” L 88626; 28-9-11, “De Lorenzo, Edgardo Raúl s/Smits Gaidis y otros s/Despido” L.91290.

solidaridad que prevé aquel dispositivo está impuesta a las empresas que, teniendo una actividad propia, normal y específica, estiman conveniente no efectuarla por sí, en todo o en parte, sino encargar a otra la realización de la que hace a su objeto. (del voto del Dr. Carlos F. García Allocco)”. En tanto también en la misma sentencia observamos “..que el art. 30 de la LCT es una norma que está destinada a evitar situaciones de fraude que pueden darse cuando se utiliza a terceros contratados o subcontratados para la realización de tareas que le son propias y con el objeto de diluir la responsabilidad del obligado principal frente al trabajador. Pero resulta inaplicable cuando entre las empresas existe una relación comercial dedicada ya sea a proveer transporte, venta, materia prima, etc. El convencimiento llega, justamente por la dificultad de unificar con certeza la interpretación en orden a calificar a una tarea de principal o accesoria -supuesto de autos-, en atención a la existencia de procesos productivos complejos que se vinculan con el avance global. (del voto del Dr. Domingo Juan Sesín).”

En los autos "PERALTA OSCAR ALBERTO C/ FIRST SECURITY SA Y OTRO - ORDINARIO - DESPIDO - RECURSO DE CASACIÓN" (26508/37) el fallo tiene identificadas consecuencias, atendiendo que “Agrega que para que se configure el supuesto normativo allí contemplado debe existir contratación o subcontratación de trabajos correspondientes a la actividad normal y específica, propia del establecimiento y no que las empresas trabajen en forma “coordinada” y una sea la determinante del negocio, como se sostuvo en el subexamen. Ello, porque se acreditó que las actividades de "ADT..." y "First Security SA" son escindibles y diferenciadas (prestación de servicio de monitoreo de la primera; promoción y comercialización de la segunda); no existe una unidad técnica de ejecución y no hay intervención del tercero en el proceso de la prestación del servicio específico. De tal modo se incurrió en una interpretación lata del precepto normativo extendiendo desmesuradamente su ámbito de aplicación, contrariando la jurisprudencia que excluye la responsabilidad solidaria en los contratos de distribución.”

CAPITULO V: UTILIZACIÓN DEL MÉTODO MOSLER Y CUANTITATIVO MIXTO PARA DETERMINAR SI LA SEGURIDAD PRIVADA ES COADYUVANTE.

En este capítulo se explicaran dos métodos científicos utilizados para analizar los riesgos desde el punto de vista de la seguridad de las instalaciones de una empresa. He aquí que con ello se pretende luego del análisis, determinar el grado de vulnerabilidad que poseen las instalaciones, como se mencionara anteriormente desde el punto de vista de la seguridad física; y de esa manera determinar si es necesaria y conforma una actividad coadyuvante, la Seguridad Privada en los procesos de producción de una empresa.

5.1 Que es el método Mosler?

El análisis de riesgo, también conocido como evaluación de riesgos o PHA por sus siglas en inglés *Process Hazards Analysis*, es el estudio de las causas de las posibles amenazas y probables eventos no deseados y los daños y consecuencias que éstas puedan producir. Este tipo de análisis es ampliamente utilizado como herramienta de gestión en estudios financieros y de seguridad para identificar riesgos (métodos cualitativos) y otras para evaluar riesgos (generalmente de naturaleza cuantitativa).

El primer paso del análisis es identificar los activos a proteger o evaluar. La evaluación de riesgos involucra comparar el nivel de riesgo detectado durante el proceso de análisis con criterios de riesgo establecidos previamente.

La función de la evaluación consiste en ayudar a alcanzar un nivel razonable de consenso en torno a los objetivos en cuestión, y asegurar un nivel mínimo que permita desarrollar indicadores operacionales a partir de los cuales medir y evaluar. Los resultados obtenidos del análisis, van a permitir aplicar alguno de los métodos para el tratamiento de los riesgos, que involucra identificar el conjunto de opciones que existen para tratar los riesgos, evaluarlas, preparar planes para este tratamiento y ejecutarlos.

Este método denominado MOSLER tiene por objeto la identificación, análisis y evaluación de los factores que pueden influir en la manifestación y materialización de un riesgo, con la finalidad de que la información obtenida, nos permita calcular la base y dimensión de riesgo. El método es de tipo secuencial y cada fase del mismo se apoya en los datos obtenidos en las fases que le preceden.

5.2 Descripción del método Mosler. Fases, análisis de riesgo y conclusiones.

Este método está compuesto por cuatro fases a saber:

1º Definición del riesgo.

2º Análisis del riesgo.

3º Evolución del riesgo.

4º Cálculo de la clase de riesgo.

1º FASE –Definición del riesgo.

Esta fase tiene por objeto, la identificación del riesgo, delimitando su objeto y alcance, para diferenciarlo de otros riesgos. El procedimiento a seguir es mediante la identificación de sus elementos característicos, estos con:

A. El Bien

B. El daño

2º FASE – Análisis de riesgo.

En esta fase se procederá al cálculo de criterios que posteriormente nos darán la evolución del riesgo. El procedimiento consiste en:

A. Identificación de las variables.

Análisis de los factores obtenidos de las variables y ver en qué medida influyen en el criterio considerado, cuantificando los resultados según la escala Penta. Para establecer un mejor o acertado valor a las diferentes variables debemos de asignar un valor a cada una de las tres preguntas que nos haremos por criterio, que por último aplicaremos un baremo que nos dará el valor definitivo de cada uno de los criterios.

Se utilizarán una serie de coeficientes o criterios, a saber:

• **Criterio de Función (F)** Función: Consecuencias negativas o daños que pueden alterar de forma permanente la actividad.

Mide la consecuencia negativa o daño que pueda alterar la actividad y tendrá un puntaje del 1 al 5, conformando desde “Muy levemente grave” a “Muy grave”.

5: Muy gravemente, 4: Gravemente, 3: Medianamente, 2: Levemente, 1: Muy levemente.

• **Criterio de Sustitución (S)** Sustitución: La posibilidad de sustituir el bien frente a alguno de los riesgos que identificamos.

Mide la facilidad con la que pueden reponerse los bienes en caso que se produzcan alguno de los riesgos y cuya consecuencia tiene también un puntaje, del 1 al 5, que va desde “Muy fácilmente” a “Muy difícilmente”.

5: Muy difícilmente, 4: Difícilmente, 3: Sin muchas dificultades, 2: Fácilmente, 1: Muy fácilmente.

• **Criterio de Profundidad o Perturbación (P)** Profundidad: Es la perturbación o efectos psicológicos.

Mide la perturbación y los efectos psicológicos en función que alguno de los riesgos se haga presente y cuya consecuencia tiene un puntaje asociado, del 1 al 5, que va desde “Muy leves” a “Muy graves”.

5: Muy graves, 4: Graves, 3: Limitadas, 2: Leves, 1: Muy leves.-

• **Criterio de extensión (E)** Extensión: Hasta dónde el acontecimiento del hecho puede afectar (implicancias).

Mide el alcance de los posibles daños a nivel geográfico y cuya consecuencia tiene un puntaje asociado, del 1 al 5, que va desde “Individual” a “Internacional”.

5: Internacional, 4: Nacional, 3: Regional, 2: Local, 1: Individual.

• **Criterio de agresión (A)** Agresión: Probabilidad de que se manifieste el riesgo.

Mide la probabilidad de que el riesgo se manifieste y cuya consecuencia tiene un puntaje, también del 1 al 5 y que va desde “Muy reducida” a “Muy elevada”.

5: Muy alta, 4: Alta, 3: Normal, 2: Baja, 1: Muy baja.

• **Criterio de vulnerabilidad (V)** Vulnerabilidad: Probabilidad de que se produzca un daño.

Mide y analiza la posibilidad de consecuencia, tiene un puntaje asociado, del 1 al 5, de “Muy baja” a “Muy Alta”.

5: Muy alta, 4: Alta, 3: Normal, 2: Baja, 1: Muy baja.

3º FASE: Evolución del riesgo.

En función del análisis (fase 2) los resultados se calculan según las siguientes fórmulas:

Cálculo del carácter del riesgo “C”:

Se parte de los datos obtenidos, aplicando:

I. Importancia del suceso

$$I = F \times S$$

D. Daños ocasionados

$$D = P \times E$$

$$\text{Riesgo } C = I + D$$

Cálculo de la Probabilidad “PR”:

Se parte de los datos obtenidos en la 2ª fase, aplicando:

A. Criterio de agresión

V. Criterio de vulnerabilidad

$$\text{Probabilidad } PR = A \times V$$

Cuantificación del riesgo considerado “ER”:

Se obtendrá multiplicando los valores de “C” y “PR”.

$$ER = C \times PR$$

4º FASE: Cálculo de la clase de riesgo.

Es importante comprender que, aunque el resultado es numérico, esta escala es cualitativa.

Calculo de Base de Riesgo:

Puntaje	Riesgo
1 a 250	Muy bajo
251 a 500	Bajo
501 a 700	Normal
751 a 1000	Elevado
1001 a 1250	Muy elevado

5.3 ¿Qué es el método Cuantitativo mixto?

Su estudio se debe dividir en varias etapas consecutivas, por consiguiente también nos encontramos ante un método secuencial. Este método tiene como particularidad, el abandono de las ponderaciones igualitarias de sus factores, como ocurría en el método Mosler, al tiempo que introduce procedimientos cuantitativos y consecuentemente se aleja de las influencias subjetivas que podían influir en exceso en el método anterior.

5.3.1 Introducción, análisis y conclusiones

Este método al igual que el mencionado en el punto 5.1 cuenta con cuatro fases a saber:

1º fase – Definición del riesgo.

2º fase – Análisis del riesgo.

3º fase - Evaluación del riesgo.

4º fase – Clasificación del riesgo.

1º Fase. Definición del riesgo.

Tiene por finalidad la identificación del riesgo, delimitando su objeto y alcance, para diferenciarlo de otros riesgos. El procedimiento a seguir es el mismo que empleamos en el método Mosler y se base en la identificación de los elementos característicos del riesgo, como son el bien y el daño.

La identificación, a su vez, de estos elementos característicos se realiza mediante la descripción de la cosa valiosa, la cualidad benéfica y las circunstancias, para el bien y de la causa, la manifestación y las consecuencias negativas del daño.

2º Fase. Análisis del riesgo.

Esta fase tiene por objeto la determinación de los criterios que posteriormente se evaluarán en la siguiente fase. Los criterios a ponderar serán los siguientes:

a) “P” Criterio de probabilidad.

Se mide el número de veces que puede presentarse el riesgo analizado, por consiguiente, es un criterio muy unido a la vulnerabilidad que presenta el bien a sufrir daños como consecuencia del riesgo estudiado.

b) “E” Criterio de exposición.

Este criterio atiende a las veces que puede presentarse el agente dañino y a la intensidad que puede actuar durante estos ataques, ya sea por permanecer mucho tiempo en contacto con el bien o por la agresividad del agente dañino aunque permanezca poco tiempo en contacto.

c) “C” Criterio de consecuencias.

Mediante este criterio, se cuantificará en unidades monetarias los daños y costes potenciales que pudieran producirse en caso de materializarse el riesgo analizado.

3º Fase. Evaluación del riesgo.

Es el proceso de valoración y ponderación de los criterios definidos en la fase anterior, es decir, en ésta fase se cuantificará la probabilidad, la exposición y las consecuencias.

a) Evaluación de probabilidad.

A la probabilidad se le asigna un parámetro que será mayor que cero y menor o igual que diez, de acuerdo con la tabla de probabilidades que se destaca más abajo.

Se hace mención, que si bien el concepto de probabilidad aplicado a éste método es similar al concepto estadístico, no así su cuantificación, pues en estadística se sabe que la probabilidad siempre oscila entre cero y uno, siendo cero cuando se está ante la certeza absoluta de no ocurrencia del

suceso estudiado y uno cuando se presente la certeza absoluta de ocurrencia.

Graduación de la probabilidad	Parámetro a aplicar
Ocurre casi seguro, es lo más probable que ocurra	10
Puede ocurrir el 50 % de las veces	6
Es posible pero poco usual	3
Remotamente posible	1
Concebible aunque nunca ha ocurrido	0.5
Prácticamente imposible	0.1

b) Evaluación de la Exposición.

De acuerdo con el concepto de exposición se ponderará entre cero y diez este parámetro según la tabla que se detalla a continuación:

Graduación de la exposición	Parámetro a aplicar
Continua (Permanente)	10
Frecuente (una vez al día)	6
Ocasional (una vez a la semana)	3
Poco usual (una vez al mes)	2
Rara (unas pocas veces al año)	1
Muy raro (una vez al año)	0.5

c) Evaluación de la consecuencia.

La consecuencia será ponderada entre cero y cien, graduando esta valoración según corresponda a la magnitud económica de los daños y

costos potenciales. Este método la pondera con un peso diez veces superior que el asignado a la probabilidad o a la exposición.

Este valor de coste no es aleatorio sino que tiene que estar fijado en función del daño financiero que va a suponer a la empresa, asumir sus consecuencias; indemnizaciones y reparaciones básicamente, sin perjuicio de otros daños puedan existir como pérdida de oportunidades, daños en la imagen de proveedores, entidades financieras...

Se tomará como referencia del daño irreparable, la cuantía a partir de la cual no se podría hacer frente en un ejercicio económico.

Graduación de las consecuencias	Parámetro a aplicar
Catástrofe – Daño superior al 30%	10
Desastre – Daños entre 10 % y 30 %	50
Muy serias – Daños entre 3,5 % y 10 %	25
Serias – Daños entre el 1% y 3,5 %	15
Importantes – Daños entre el 0,1 % y 1 %	5
Perceptibles – Daños menores al 0,1%	1

Una vez ponderados y valorados los tres criterios citados, el nivel del riesgo “R”, se da por la expresión:

$$R = P \times E \times C$$

4º Fase - Clasificación del riesgo. ⁷⁷

De acuerdo con el nivel de riesgo obtenido estableceremos la siguiente clasificación:

⁷⁷ Pérez, C.A. “Métodos de Análisis de Riesgos”. Recuperado <http://studylib.es/doc/184135/departamentos-de-seguridad>.

Nivel del riesgo	Clasificación del riesgo
Mayor a 0 y menor a 20	Aceptable
Mayor a 20 y menor a 70	Posible
Mayor a 70 y menor a 200	Considerable
Mayor a 200 y menor a 400	Alto
Mayor a 400 y menor a 10.000	Muy alto

5.4 Análisis para determinar si la tarea de seguridad privada es coadyuvante a la actividad principal de la empresa.

De lo destacado en el ítem anterior, se podrá demostrar si es determinante la actividad de seguridad privada en los procesos productivos de la empresa cedente. Se traerán a estudio distintos fallos a los fines de aplicar alguno de los métodos descriptos anteriormente y poder evaluar su resultado. Para ello se han utilizado conocimientos propios de la materia y análisis de campo.

CASO 1:

*“Solidaridad. Servicio de vigilancia en empresas. Las tareas de vigilancia en establecimientos encargados de la fabricación y comercialización de cajas de cartón y envases flexibles deben juzgarse necesarias para su cumplimiento, así como también resulta indispensable en materia de seguridad hacia el personal. Esa responsabilidad que impone el artículo 30 LCT refleja el principio protectorio y se relaciona con la responsabilidad social empresaria. En virtud de ello, deberá extenderse la solidaridad fundada en el mencionado artículo. (Del voto del Dr. Catardo, en mayoría”).*⁷⁸

Ahora bien, se realizará una evaluación de los riesgos que se encuentran inmersa una empresa que realiza la fabricación y comercialización de cajas de cartón. Para ello se utilizará el método Mosler.

F Criterio de función.

Calificación 2 (levemente)

⁷⁸ CNAT Sala VIII Expte Nº 11.755/09 Sent. Def. Nº 37.710 del 02/11/2010 “Rovetta, Claudio Aimar c/ Rebor Seguridad S.R.L y otros s/ Despido” (Morando - Catardo - Vázquez)

S Criterio de sustitución.

Calificación 3 (sin mucha dificultad)

P Criterio de profundidad

Calificación 2 (Perturbaciones leves)

E Criterio de extensión

Calificación 1 (carácter individual)

A Criterio de agresión

Calificación 2 (baja)

V Criterio de vulnerabilidad

Calificación 2 (baja)

Calculo de carácter del riesgo "C":

$$C = I + D$$

$$8 = 6 + 2$$

I importancia del suceso = Función (F) x Sustitución (s)

$$6 = 2 \times 3$$

D Daños ocasionados = Profundidad (P) x Extensión (E)

$$2 = 2 \times 1$$

Calculo de la probabilidad "PB"

PB = Agresión (A) + Vulnerabilidad (V)

$$4 = 2 \times 2$$

Cuantificación del riesgo considerado "ER"

ER = Carácter (C) x Probabilidad (PB)

$$32 = 8 \times 4$$

Arroja como resultado 32, lo cual en la escala de valores se determina como RIESGO MUY BAJO.

CASO 2:

Solidaridad. Servicio de vigilancia prestado en el ámbito de un edificio de propiedad horizontal. Los servicios de vigilancia, tanto de las partes y cosas comunes del edificio como de las personas que habitan en él, constituye una actividad normal y específica propia del consorcio de propietarios de la ley 13.512, una de cuyas finalidades consiste en arbitrar los medios tendientes a que la vida comunitaria sea segura para los consorcistas, tanto en el plano personal como en el patrimonial. Por ello, el consorcio de propietarios demandado por quien prestara tareas de vigilancia

en el edificio debe responder solidariamente junto con la cooperativa proveedora del vigilador, en los términos del art. 30 LCT. (Del voto del Dr. Catardo, en mayoría).⁷⁹

Al igual que el caso anterior se utilizará el método Mosler para evaluar los riesgos que se encuentra inmerso un edificio horizontal.

F Criterio de función.

Calificación 3 (Medianamente)

S Criterio de sustitución.

Calificación 2 (fácilmente)

P Criterio de profundidad

Calificación 4 (Perturbaciones graves)

E Criterio de extensión

Calificación 1 (carácter individual)

A Criterio de agresión

Calificación 1 (Muy baja)

V Criterio de vulnerabilidad

Calificación 1 (Muy baja)

Calculo de carácter del riesgo “C”:

$$C = I + D$$

$$10 = 6 + 4$$

I importancia del suceso = Función (F) x Sustitución (S)

$$6 = 3 \times 2$$

D Daños ocasionados = Profundidad (P) x Extensión (E)

$$4 = 4 \times 1$$

Calculo de la probabilidad “PB”

PB = Agresión (A) + Vulnerabilidad (V)

$$2 = 1 \times 1$$

Cuantificación del riesgo considerado “ER”

ER = Carácter (C) x Probabilidad (PB)

$$20 = 10 \times 2$$

Arroja como resultado 20, lo cual en la escala de valores se determina como **RIESGO MUY BAJO**.

⁷⁹ CNAT Sala VIII Expte. Nº 10.680/2010 Sent. Def. Nº 38.801 del 17/04/2012 “Sena, Martín Sebastián c/Cazadores Cooperativa de Trabajo y otro s/despido”. (Catardo – Pesino -Ferreirós).

CASO 3:

Solidaridad. Vigilancia. Servicio de vigilancia prestado en una compañía de seguros. Corresponde atribuir responsabilidad solidaria, en los términos del art. 30 LCT, a la empresa comercial dedicada a la venta de seguros y gestiones relativas a traspasos y afiliaciones a las AFJP, codemandada por las obligaciones laborales de la sociedad contratada para la prestación del servicio de vigilancia, por cuanto dicha tarea es normal en un establecimiento comercial de esas características. No puede admitirse que la actividad pueda ser desarrollada en un espacio sin seguridad, la cual resulta indispensable para el cumplimiento de la actividad normal y específica en la que existe manejo de dinero o valores. El personal de vigilancia en los establecimientos y oficinas comerciales tiene por objeto atenuar el riesgo de la inseguridad, la cual no sólo existe en la vía pública, y ello debido al tránsito constante de personas –ajenas a las oficinas- que concurren a efectuar trámites y gestiones comerciales.(Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría).⁸⁰

Para analizar si es necesaria la contratación de un servicio de seguridad privada en una empresa de las características que se destacan en el fallo que antecede, se utilizará el método Cuantitativo mixto.

P Criterio de probabilidad.

Calificación 3 (Es posible pero poco usual)

E Criterio de exposición.

Calificación 10 (Continuamente – permanentemente)

C Criterio de consecuencias.

Calificación 5 (Importantes daños)

El nivel de riesgo está dado por lo siguiente: $R = P \times E \times C$

Riesgo= 300 (ALTO)

Del presente análisis, se ha determinado que el riesgo es ALTO, por lo tanto resulta necesaria la contratación de una empresa que realice tareas de seguridad y/o vigilancia.

⁸⁰ CNAT Sala I Expte. N° 23.698/05 Sent. Def. N° 86.780 del 29/06/2011 “Araya, Emilio Ezequiel c/SISE Servicio Integral de Seguridad Empresaria SRL y otro s/despido”. (Vázquez – Vilela –Pasten de Ishihara).

CASO 4:

Solidaridad. Vigilancia. Vigilancia en un obrador. El servicio de vigilancia prestado a una UTE encargada de ejecutar un obrador en una ruta provincial resulta indispensable para el cumplimiento de su actividad normal y específica. De modo que, aun cuando la UTE según el art. 377 de la ley 19550 no es un sujeto de derecho, sí constituye un centro de imputación de normas, por lo que resulta solidariamente responsable junto con la empresa de vigilancia empleadora del trabajador, en los términos del art. 30 LCT.⁸¹

Al igual que el caso 3 descrito anteriormente, se utilizará el método cuantitativo mixto, con objeto de determinar si resulta imprescindible contar con un custodia de los bienes dejados en un obrador.

P Criterio de probabilidad.

Calificación 6 (Puede ocurrir el 50% de las veces)

E Criterio de exposición.

Calificación 10 (Continuamente – permanentemente)

C Criterio de consecuencias.

Calificación 50 (Desastre)

El nivel de riesgo está dado por lo siguiente: $R = P \times E \times C$

Riesgo= 3000 (MUY ALTO)

Este análisis revela que la clasificación del riesgo es muy alta, lo cual resulta necesaria e imprescindible contar con un servicio de seguridad privada, ya que se vería afectada sus tareas habituales y normales en caso de ilícitos en las maquinarias dejadas en un obrador.

⁸¹ CNAT Sala III Expte. N° 17.913/2010 Sent. Def. N° 73.145 del 28/06/2012 “Falcón, Roque c/Previniendo SA y otros s/despido”. (Cañal - Rodríguez Brunengo).

5.5 El aporte de los métodos Mosler y Cuantitativo mixto a la justicia laboral, para la resolución de controversias de los Art. 29 y 30 L.C.T.

Como se ha visto en el punto anterior, resulta sencillamente demostrable, mediante la utilización de alguno de los métodos detallados, si es la seguridad privada, una actividad coadyuvante en los procesos o servicios que brinda la empresa cedente.

Teniéndose en cuenta que si el riesgo a sufrir un daño es menor, la actividad principal del empresario no se ve afectada, en tanto si esos daños o pérdidas son importantes, si se demuestra que es necesario el resguardo de esos bienes mediante una actividad tercerizada como la seguridad privada.

Ahora bien, es necesario que personas especializadas aporten científicamente los resultados que ayuden a los jueces a tomar decisiones. El llamado del Juez al especialista en una determinada materia, es su facultad y en el proceso se denomina Perito.

¿Qué es un Perito? Persona especializada en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica que, en virtud de encargo judicial, suministra al juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o entendimiento escapa a las aptitudes del común de las gentes (Echandia). Couture, por su parte, dice que es el auxiliar de la justicia que, en el ejercicio de una función pública o de su actividad privada, es llamado a emitir parecer o dictamen sobre puntos relativos a su ciencia, arte o práctica, asesorando a los jueces en las materias ajenas a la competencia de éstos. En la doctrina prevalece el criterio relativo del informe pericial; es decir, no contiene un valor absoluto a cuya aceptación esté obligado el juez, sino que configura una de las tantas pruebas sometidas a la valoración judicial, debiéndosela relacionar con todas las demás probanzas que obren en la causa.⁸²

Legislación:

Todas las normativas procesales en materia laboral de nuestro país, destacan la figura del perito como la persona especializada en un área y puede ser requerida por el juez. Se mencionarán a continuación los artículos del Código Procesal Nacional de la

⁸² Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía. (1999) Ed. Universidad. P. 735.

Justicia del Trabajo, del Código Procesal Laboral de Córdoba y del Código Procesal de Buenos Aires para mencionar algunos.

“Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo.
⁸³ TITULO IV – PROCEDIMIENTO - CAPITULO I - JUICIO ORDINARIO - Sección 1: Procedimiento de primera instancia - ARTICULO 91. - Prueba pericial. Si la apreciación de los hechos controvertidos requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica especializada, se podrá proponer prueba de peritos, indicando los puntos sobre los cuales habrán de expedirse. Los peritos serán nombrados de oficio en todos los casos y su número podrá variar de uno a tres, a criterio del juez y de acuerdo con la índole o monto del asunto, circunstancias que también se tomarán en cuenta para fijar el plazo dentro del cual deberán expedirse. Únicamente en casos excepcionales los peritos podrán pedir y el juez ordenar que, con carácter previo, la o las partes interesadas depositen la suma que se fije para gastos de las diligencias. Los peritos podrán ser recusados con causa en el plazo de TRES (3) días posteriores a su designación.”

En el Código Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba, se encuentra destacada la actuación de los peritos en el artículo 40 que a continuación se transcribe:

“Código Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba ⁸⁴- Título IV - De la prueba – Peritos - Artículo 40.- Cuando se requieran conocimientos especiales de alguna ciencia, técnica o arte, se designará de oficio o a petición de parte un perito por sorteo entre los profesionales inscriptos en la matrícula respectiva que habilitará el Tribunal Superior de Justicia, pudiendo las partes proponer peritos de control inscriptos en la matrícula profesional, quienes prestarán juramento y estarán obligados a producir dictamen. El tribunal fijará el número de peritos a intervenir, que no podrá exceder de tres. Determinará también el plazo para producir dictámenes, bajo apercibimiento de remoción y, en su caso, pérdida de los honorarios por la tarea realizada. El perito podrá pedir una ampliación del plazo, no mayor de quince días. El tribunal en caso de remoción procederá a la designación de nuevo perito. Los profesionales inscriptos en el Tribunal Superior de Justicia, no podrán actuar como peritos de control. El Tribunal Superior de Justicia creará un cuerpo de peritos oficiales del fuero laboral, al que podrá recurrir el tribunal de sentencia cuando lo estime necesario.”

En la Provincia de Buenos Aires en el artículo 37 se hace referencia a la figura del perito.

⁸³ Ley 18.345. 26/01/98

⁸⁴ Ley 7987. B.O. 15/01/1991

Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires ⁸⁵-
Capítulo IV Pruebas – Peritos - Artículo 37.- Los peritos serán nombrados de oficio. Su número según la índole del asunto, puede a juicio del Presidente del Tribunal variar de uno (1) a tres (3) por cada cuestión técnica sometida a decisión judicial practicándose la diligencia en la forma especificada en el artículo 469 del Código Procesal Civil y Comercial. La designación se hará por sorteo entre los profesionales matriculados e inscriptos en una lista que se formará en cada jurisdicción de los Tribunales del Trabajo, debiendo agotarse el sorteo de dicha lista para que el desinsaculado pueda ser sorteado nuevamente. Las pericias médicas podrán practicarse por el sistema previsto anteriormente o mediante perito único que ser designado por sorteo, entre los médicos laboralistas de la nómina oficial del Poder Judicial. Cuando la lista oficial del lugar al que corresponde el Tribunal del Trabajo no exista el cargo de médico laboralista, la designación se efectuará por sorteo entre los especialistas de esa rama de la oficina existente en el lugar más próximo. En caso de recusación, excusación, vacancia, remoción o cualquier otro impedimento de los médicos laboralistas oficiales mencionados en el segundo párrafo, una vez agotada la nómina, serán reemplazados en la forma establecida en el párrafo anterior. El Presidente del Tribunal podrá, asimismo, disponer que las pericias se realicen por técnicos forenses o de organismos públicos nacionales, provinciales o municipales. En estos casos sé determinar la suma que deba abonarse por esos servicios con arreglo a las disposiciones que al efecto dicte la Suprema Corte. Sé fijará a los peritos al proveer la prueba ofrecida, un plazo no mayor de veinte (20) días para la presentación de sus informes y dictámenes con la antelación necesaria a la vista de la causa cuando hubiera sido designada para que antes de dicha audiencia se cumpla con todos los traslados que se prevén a continuación.

Del informe o dictamen pericial se dará traslado a las partes por cinco (5) días, salvo que su complejidad o extensión justificare un plazo mayor, bajo apercibimiento de perder el derecho a pedir explicaciones o impugnar el informe o dictamen presentado, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 44 inciso b) y 45. Del pedido de explicaciones y/o impugnaciones formulado por las partes, sé dará traslado a los peritos para que lo contesten en el plazo de cinco (5) días o antes de la vista de la causa o en la misma audiencia, si se hubiese designado, atendiendo las circunstancias del caso. Cuando se lo estimare necesario, por disponerse que se practique otra pericia, o se perfeccione o se amplíe la anterior, según el sistema de designación que se considere pertinente. Los informes o dictámenes deberán presentarse con tantas copias como partes intervengan.”

⁸⁵ Ley 11.653 B.O. 16/08/95 N° 22.949

Realizada una pormenorizada explicación de la figura del perito y que su función se encuentra plasmada en las legislaciones procesales laborales locales, está sería la persona que a requerimiento del juez, aportaría los resultados, previo estudio y análisis de las condiciones específicas del lugar donde se desarrolla la actividad de seguridad privada. Una conclusión objetiva, desvirtuará la carga subjetiva del juzgador al momento de plasmar su sentencia. Ya que en varias oportunidades se ha observado que no es indispensable contar con un servicio de seguridad para iniciar o continuar los procesos de producción de una empresa, pero que ante la sensación de inseguridad en el cual se encuentran inmersos los ciudadanos, y que los jueces forman parte de la ciudadanía, conlleva a pensar en primer término que es necesario siempre un mayor resguardo, cuando se puede demostrar que en oportunidades no resulta fehacientemente una necesidad.

CONCLUSIONES FINALES

En el presente trabajo, se analizaron los principios fundamentales de la responsabilidad solidaria laboral, también las modificaciones legislativas que acompañaron los derechos de los trabajadores en esta materia. De la comparación de los criterios doctrinarios y distintos fallos, se pudo establecer que no existe un lineamiento general unificado, para determinar si la actividad de seguridad privada, contratada por una empresa cedente es coadyuvante a la actividad principal de ésta.

La ambigüedad del texto de la norma que se plasma en los artículos 29 y 30 de L.C.T. da lugar a una dualidad interpretativa, que fue ya descrita como criterio amplio y otro restrictivo, para aquellos jueces enrolados en la primera enunciación, toda actividad delegada que se realice dentro o fuera de la empresa, le corresponde al empresario cedente responsabilizarse en todo, por el personal subcontratado. En tanto los jueces que abrigan la teoría restrictiva, se apegan al enunciado que dice “trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento”⁸⁶, desestimando que toda actividad desarrollada dentro o fuera del establecimiento que no agregue valor al proceso productivo de la empresa, deja a un margen la responsabilidad solidaria laboral.

El presente trabajo desarrollado, destacó la actividad de la seguridad privada y/o vigilancia en establecimientos, donde no resultan sus tareas coadyuvantes al giro principal de la empresa.

Se aportó al presente dos métodos científicos denominados Mosler y Cuantitativo Mixto, que miden el nivel de riesgo que se encuentra inmersa una instalación. Esta forma de medir el riesgo físico de las instalaciones, tanto para la comisión de delitos contra la propiedad como las personas, aporta una clara y objetiva respuesta al juzgador, quien deberá desprenderse de su mirada parcial con relación a la inseguridad, que bien se sabe es una sensación totalmente subjetiva por lo tanto resulta a prima facie difícil de discernir.

Del resultado de los métodos antes descriptos, se percibirá con claridad si es necesario e imprescindible un servicio de seguridad. Porque si los valores que aportan los estudios, resultan elevados es indicador que se halla en serio riesgo la continuidad de la producción en razón del daño causado, en tanto si los valores son insignificantes

⁸⁶ Art. 30 L.C.T.

o menores, el nomenclador estaría indicando que no resultan importante las pérdidas y la empresa continuaría realizando su actividad sin contratiempo. Con estos resultados a la vista evaluará el juez laboral, si la empresa cedente es responsable solidariamente ante la tercerización de la seguridad física.

Este trabajo quiere contribuir, que ante los conflictos laborales que tienen como eje principal la *responsabilidad solidaria laboral*, y resulten involucradas empresas que prestan los servicios de seguridad privada, sea requerida la asistencia de peritos especialistas en seguridad física y/o patrimonial, ya se mencionó que en todas las legislaciones laborales se puede demandar la figura del perito, por lo tanto estos deberán ser requeridos para que aporten mediante estudios científicos, un certero examen y así el Juez determinar si resulta necesaria e imprescindible el servicio de seguridad privada en una instalación, y por ende si es coadyuvante a la actividad principal de la empresa cedente.

De ésta manera se dará claridad al contratante de estos servicios, de cuál será su grado de responsabilidad solidaria ante el incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social por parte de la empresa subcontratada.

BIBLIOGRAFÍA:

Doctrina:

- Caeiro M., “Análisis de las diferencias posturas doctrinarias de la luz del art. 30 de la LCT”. *Upsupra Laboral*. http://server1.utsupra.com/site1?ID=articulos_labA0047238783.
- Caldera, R. El intermediario en el derecho laboral, en Estudios sobre el derecho individual del trabajo. 1979, p. 331
- Candal P. (2005) Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Tomo I, Artículos 1º a 92 Ter. Ed. Rubinzal – Culzoni, p. 326.
- Candal, P. (2005). Tomo I Arts. 1 a 92 ter. A. Velázquez Vialard, R.H. Ojeda (Ed). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada* (pp. 360-363) Santa Fé, Argentina: Rubinzal Culzoni
- Craig G.L. y Hierrezuelo R.D. (2008). La tercerización laboral y el art. 30 de la L.C.T. *Revista Derecho del Trabajo (1)*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/graciela-craig-tercerizacion-laboral-art-30-lct-dacf120087>.
- El País Digital (2008). [http://historico.elpais.com.uy/Suple/Economia YMercado/08/02/04/ecoymmer_327889.asp](http://historico.elpais.com.uy/Suple/Economia/YMercado/08/02/04/ecoymmer_327889.asp).
- ETALA, ob. Cit. P. 138.
- García Martínez, R. Derecho del trabajo y de la seguridad social, Ad-Hoc, Buenos Aires, 1998, p.311
- Gerencie.com (2011) ¿En qué casos la empresa es responsable solidaria con las obligaciones laborales de un contratista independiente? <http://www.gerencie.com/en-que-casos-la-empresa-es-responsable-solidaria-con-las-obligaciones-laborales-de-un-contratista-independiente.html>.
- Gonzales R. Actio web. *Tercerización y Solidaridad Laboral*. <http://www.actio.com.ar/cursos/tercerización/tercerizacion.php>
- Grisolia, J.A. (2015). *Guía de Estudio Derecho Laboral* (14ª Ed.)Buenos Aires: Estudio.
- <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/derecho-abierto-MAZA-comentario-arts-29-y-29-bis-lct-x-Miguel-Angel-Maza.pdf>.

- Jofre O. (2011). Las empresas deberán responder por los empleados de seguridad. *El Cronista.com*. <http://www.cronista.com/economiapolitica/Las-empresas-deberan-responder-por-los-empleados-de-seguridad-20110331-0082.html>.
- Levaggi, A. (2006). Historia del Derecho Argentino del Trabajo (1800-2000). *Revista IusHistoria* (3). Recuperado de <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=61997&print=2>.
- Llambías, Tratado Derecho Civil Obligaciones, cit., t. II- A, p. 454, nro. 1180.
- López, J.; Centeno, N.; Fernandez Madrid, J.; Ley de Contrato de Trabajo. Comentada. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977, p. 204.
- Lorenzetti R.L. (2015) Tomo V arts. 724 a 1020. Código Civil y Comercial de la Nación comentado. P. 826 – 828. Santa Fé: Rubinzal Culzoni.
- Martinez Vivot, J. El trabajador sujeto de un contrato de trabajo común y ordinario, en D.T. 1994-A-163.
- Maza, M.A. Ley de Contrato de Trabajo, Editorial La Ley.
- Mateos M.M. “El alcance de la Solidaridad en el Art 30 de la LCT”. 2 de Diciembre de 2013. Recuperado el 07/05/2016 de www.infojus.gov.ar
- Palavecino Cáceres, C. (2010). La responsabilidad solidaria en la contratación laboral. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL* (1,1). <http://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/viewFile/43025/44962>.
- SUPIOT A., Trabajo y empleo. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 59
- Topet, P.A. (2010) Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina. *Revista Aulas y Andamios* (6). Recuperado de <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Topet-Breve-historia-del-derecho-del-trabajo-en-la-Republica-Argentina.pdf>
- Vazquez Vialard A. Derecho del trabajo y de la seguridad social, Astrea, Buenos Aires, 1986, T I, p.212.
- Vazquez Vialard A. y Ojeda R.A. Ley de Contrato de Trabajo, Tomo I Art. 1° a 92 ter. 2005. Rubinzal – Culzoni

Jurisprudencia:

- C.S.J.N. “Rodríguez, Juan E, v. Embotelladora Argentina S.A. s. Recurso de hecho” (15/04/1993).
- C.S.J.N. “Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A. y otros” S.C.B. n 75, L.XLII del 22/12/2009..
- C.S.J.N. “Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina”, Fallos: 316:713 (1993).
- C.S.J.N. “Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”, S. 592. XXVI. y S. 24. XXXI. (1995).
- C.S.J.N. “Luna c/ Agencia Marítima Rigel y otros” 2/7/93 DT 1993-B-1407
- C.S.J.N. “Benítez c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra” 22/12/2009 - T. 332, P. 2815.
- C.S.J.N. “Fiorentino c/ Socialmed S.A” 29/05/07 F 1258 XXXIX
- Witemburg A.R. (2008) Responsabilidad solidaria por incumplimientos laborales de terceros. *Revista Petrotecnia* 4 (2). Recuperado de: [http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/](http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/2008-2/Responsabilidad.pdf) 2008-2/Responsabilidad.pdf.
- CNAT Sala III Expte. N° 15.264/09 Sent. Def. N° 92.531 del 20/04/2011 “Laborde, Horacio Alberto c/Rebor Seguridad SRL y otros s/despido”. (Cañal - Rodríguez Brunengo).
- CNAT Sala V Expte N° 14.785/2011 Sent. Def. N° 76.092 del 31/3/2014 “Boccardo, Mauro Alberto c/Dorsac SRL y otro s/despido” (Zas – Arias Gibert).
- CNAT Sala I Expte. N° 21.211/08 Sent. Def. N° 87.349 del 29/12/2011 “Carreras, Cintia Alejandra c/Consortio de Propietarios del Edificio Ezcurra 365 y otro s/despido”. (Pasten de Ishihara - Vázquez).
- SCJBA, 28-9-2011. “Glorioso, Néstor Eduardo c/Distribuidora Interprovincial S.A. y otro s/Despido” L 88626; 28-9-11, “De Lorenzo, Edgardo Raúl s/Smits Gaidis y otros s/Despido” L.91290.
- CNAT Sala VIII Expte N° 11.755/09 Sent. Def. N° 37.710 del 02/11/2010 “Rovetta, Claudio Aimar c/ Rebor Seguridad S.R.L y otros s/ Despido” (Morando - Catardo - Vázquez)

- CNAT Sala VIII Expte. N° 10.680/2010 Sent. Def. N° 38.801 del 17/04/2012 “Sena, Martín Sebastián c/Cazadores Cooperativa de Trabajo y otro s/despido”. (Catardo – Pesino -Ferreirós).
- CNAT Sala I Expte. N° 23.698/05 Sent. Def. N° 86.780 del 29/06/2011 “Araya, Emilio Ezequiel c/SISE Servicio Integral de Seguridad Empresaria SRL y otro s/despido”. (Vázquez – Vilela –Pasten de Ishihara).
- CNAT Sala III Expte. N° 17.913/2010 Sent. Def. N° 73.145 del 28/06/2012 “Falcón, Roque c/Previniendo SA y otros s/despido”. (Cañal - Rodríguez Brunengo).
- TSJ Sala Laboral “Cerutti Lucrecia Carolina y otro c/ Megafone S.A. y otros s/ Ordinario - Despido - Recurso de Casación” (69612/07)”
- TSJ Sala Laboral "Peralta Oscar Alberto C/ First Security Sa Y Otro - Ordinario - Despido - Recurso De Casación" (26508/37)

Legislación:

- Artículo 34 Código Sustantivo del Trabajo. República de Colombia.
- Artículo 827 Código Civil y Comercial.
- Decreto 1002/99 Seguridad Privada en la República Argentina
- Ley 11.653 Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires.
- Ley 10.505 Trabajo a domicilio.
- Ley 11.278 Pago de salarios.
- Ley 12.297 Seguridad Privada Provincia de Buenos Aires.
- Ley 18.345. Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo.
- Ley 18.596 Pago de salarios.
- Ley 18069. República Oriental del Uruguay.
- Ley 20.123/2006. República de Chile.
- Ley 20.744 Contrato de Trabajo.
- Ley 7.987. Código Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba.
- Ley 9.236 Seguridad Privada Provincia de Córdoba.
- Ley 9.688 Accidentes de trabajo.

Complementaria

- Da Rin N.. POLÍTICAS PÚBLICAS Y SEGURIDAD PRIVADA *La Seguridad Privada en el Contexto del Estado Democrático y Social de Derecho*. [http://www.portalseguridad.org/ attachments/La_seguridad_privada_ %20en_el_contexto.pdf](http://www.portalseguridad.org/attachments/La_seguridad_privada_%20en_el_contexto.pdf).
- Lozada M. (2010). Seguridad Privada: Su régimen legal en la República Argentina. *Diario Judicial.com*. <http://www.diariojudicial.com/nota/40449>.
- Pérez, C.A. “Métodos de Análisis de Riesgos”. Recuperado [http://studylib.es/doc/184135/departamentos -de-seguridad](http://studylib.es/doc/184135/departamentos-de-seguridad).
- Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía. (1999) Ed. Universidad. P. 735.
- Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía. (1999) Ed. Universidad. P. 242.